

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ

Péče o zaměstnance v konkrétní společnosti

Solicitude for Employees in a Particular Company

Student: Aneta Klimentová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jaroslava Pešlová

Ostrava 2012

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra podnikohospodářská

Zadání bakalářské práce

Student: **Aneta Klimentová**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208R020 Ekonomika podniku
Specializace: 01 Ekonomika podniku
Téma: Péče o zaměstnance v konkrétní společnosti
Solicitude for Employees in a Particular Company

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Způsoby zajišťování péče o zaměstnance
 3. Úprava péče o zaměstnance v Deza, a. s.
 4. Rozbor situace a návrhy na zlepšení
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

ARNOLD, John a kol. *Psychologie práce pro manažery a personalisty*. Přeložil Vilém Jungmann a kol. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007. 629 stran. ISBN 978-80-251-1518-3.
HUČKA, Miroslav a Eva KISLINGEROVÁ a Milan MALÝ. *Vývojové tendence velkých podniků*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011. 276 stran. ISBN 978-80-7400-198-7.
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. 146 stran. ISBN 978-80-7400-301-1.


Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

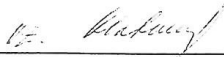
Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jaroslava Pešlová**

Datum zadání: 25.11.2011

Datum odevzdání: 11.05.2012




Ing. Josef Kašík, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Dana Džúhošová
děkanka fakulty

Prohlášení autora

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci na téma péče o zaměstnance vypracovala samostatně (pod vedením vedoucího bakalářské práce) a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

Ve Valašském Meziříčí dne 10. 5. 2012

Barbora Klimková

jméno a příjmení studenta

Na tomto místě bych ráda poděkovala mé vedoucí bakalářské práce Ing. Jaroslavě Pešlové, za dobré rady a vedení mé práce. Také bych touto cestou velmi ráda poděkovala PaedDr. Mgr. Věře Facové za pomoc při sestavení dotazníku, dále chci poděkovat za doporučení při zpracování informací Bc. Mileně Doškové a paní Radce Skýpalové. V neposlední řadě patří velké díky mé rodině za poskytnutou podporu a trpělivost.

Obsah

Obsah.....	8
1 Úvod	8
2 Způsoby zajišťování péče o zaměstnance.....	9
2. 1 Vymezení pojmů.....	9
2. 1. 1 Pracovně právní vztahy	9
2. 1. 2 Zákoník práce.....	9
2. 1. 3 Kolektivní smlouva	10
2. 1. 4 Péče o zaměstnance.....	11
2. 1. 5 Tvorba a použití sociálního fondu	11
2. 2 Podniková sociální politika	13
2. 3 Péče o zaměstnance v současnosti	14
2. 4 Druhy péče o zaměstnance	17
2. 5 Funkce péče o zaměstnance.....	18
2. 6 Péče o zaměstnance z hlediska zákoníku práce.....	19
2. 7 Daňové řešení benefitů	20
2. 7. 1 Poskytování benefitů z hlediska zákoníku práce	20
2. 7. 2 Benefity z hlediska zákona o daních z příjmu	21
2. 7. 3 Daňové řešení jednotlivých zaměstnaneckých výhod	22
3 Úprava péče o zaměstnance v DEZA, a. s.....	27
3. 1 Historie společnosti	27
3. 2 Předmět podnikání společnosti DEZA, a. s.	28
3. 3 Organizační uspořádání společnosti	29
3. 4 Politika kvality ve společnosti DEZA, a. s.	30
3. 5 Podmínky pro zaměstnání ve společnosti DEZA, a. s.....	31
3. 6 DEZA, a. s., a životní prostředí	32

3. 7 Kolektivní smlouva DEZA, a. s.....	32
3. 7. 1 Mzdy	33
3. 7. 2 Péče o zaměstnance v DEZA, a. s.....	35
3. 7. 3 Sociální fond v DEZA, a. s.	38
4 Rozbor situace a návrhy na zlepšení.....	41
4. 1 Struktura zaměstnanců.....	41
4. 2 Vyhodnocení dotazníků	44
5 Závěr.....	53
Seznam použité literatury	54
Seznam zkratk	56
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce.....	57
Seznam příloh.....	58

1 Úvod

Oblast péče o zaměstnance je v současné době velmi diskutovaným tématem, je důležitou součástí sociální politiky podniku a má své čestné místo v kolektivní smlouvě. Na první pohled se zdá, že tato oblast má zajímat hlavně zaměstnance a je pro ně velmi důležitá, to je samozřejmě pravda, ale musí se vždy pohlížet na situaci i z druhé strany. Je jasné, že pokud by zaměstnavatelé neměli z vynaložených prostředků užitek, tak by dané zaměstnanecké výhody zřejmě neposkytovali. Zaměstnavatelé chtějí své zaměstnance motivovat k lepším výkonům, vyšší produktivitě práce. Jedním ze stěžejních motivačních nástrojů jsou právě zaměstnanecké benefity. Ty mají svůj původ již za života Tomáše Bati, který se v dnešní době považuje za průkopníka těchto zaměstnaneckých výhod. V České republice je prozatím poměr mzdy a benefitů na nízké úrovni. Benefity zde tvoří průměrně 10 % mezd, což je velmi málo oproti evropským zemím, kde tvoří v průměru okolo 40 % ze mzdy. Tento stav má ovšem rostoucí charakter, jelikož zaměstnavatelé si čím dál tím více uvědomují, že motivace jim přináší velký užitek v podobě zvýšení zisku zásluhou produktivnějších zaměstnanců.

Tato práce se zabývá právě problematikou v oblasti péče o zaměstnance v konkrétní společnosti DEZA, a. s. Pro skutečné zjištění spokojenosti či nespokojenosti zaměstnanců v této společnosti byl vypracován dotazník, na jehož základě se daná situace mohla posoudit z objektivního hlediska. Protože kdo jiný by měl připomínkovat tuto problematiku než právě zaměstnanci. Tento problém je velmi aktuální, protože každá společnost si musí udržet své dobré zaměstnance, navíc když dochází k silné fluktuaci.

Cílem práce je zhodnotit situaci ve společnosti DEZA, a. s., v oblasti zaměstnaneckých výhod, také je důležité pohlédnout na formu čerpání a fondy, ze kterých se čerpá. Celá práce je rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. V teoretické je důležité čerpání z odborné literatury k danému tématu a praktická část se bude věnovat právě rozboru situace v oblasti péče o zaměstnance ve společnosti DEZA, a. s., a také zde bude rozebrán dotazník, který je hlavním podkladem pro analýzu společnosti DEZA, a.s.

Hlavním záměrem práce je odhalení, zda zaměstnanci jsou či nejsou v této oblasti spokojeni, a co by případně chtěli zlepšit.

2 Způsoby zajišťování péče o zaměstnance

Péče o zaměstnance má velký vliv na jejich výkon i spokojenost s prováděnou prací. S jejím zabezpečováním jsou spojeny některé základní pojmy. Péče o zaměstnance je legislativně upravena.

2.1 Vymezení pojmů

2.1.1 Pracovně právní vztahy

Jsou takové vztahy, které vznikají mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V České republice jsou tyto vztahy upraveny Zákoníkem práce. Každý zaměstnanec se musí starat podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se přímo týká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance.

Zaměstnavatelé mají povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích není dovolena jakákoliv diskriminace. (Macháček 2010)

2.1.2 Zákoník práce

Tento zákon:

- a) upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,

- b) upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- c) zpracovává příslušné předpisy Evropské unie,
- d) upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů
- e) upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění¹ a některé sankce za jeho porušení.

Je to celostátně platná právní norma, která stanovuje, případně upravuje: způsob vzniku, trvání a zániku pracovního poměru, podmínky vzniku zvláštních typů pracovních poměrů – volbou, jmenováním, dodržování pracovní kázně, podstatu a rozvržení pracovní doby, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, odpovědnost za škodu a náhrady škod, pracovní podmínky žen, mladistvých, jak řešit pracovní spory i práci konanou mimo hlavní pracovní poměr. (Kocourek 2012)

Tímto zákoníkem se musejí řídit jak všichni zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé. Pokud se stane, že se zaměstnanec a zaměstnavatel dostanou do konfliktní situace, řeší se to právě pomocí tohoto zákona.

2. 1. 3 Kolektivní smlouva

Je to kompromis mezi vedením a odborovou organizací (mohou si dohodnout např. delší dovolenou, kratší pracovní dobu apod.). Pokud odborová organizace v podniku není, vypracovává se tzv. vnitřní předpis – v něm se mohou sjednat všechny podmínky, na kterých mají obě strany (zaměstnanci a zaměstnavatelé) zájem. (Arnold a kol. 2007)

¹ Tento zákon upravuje nemocenské pojištění pro případ dočasné pracovní neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství a mateřství a ošetřování člena domácnosti nebo péče o něj a organizaci a provádění pojištění. Prováděním pojištění se rozumí též posuzování zdravotního stavu pro účely pojištění.

2. 1. 4 Péče o zaměstnance

Pracovně právní vztah je takový vztah, který je nejčastěji potvrzen pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanci pomocí práce vykonávané pro zaměstnavatele si zabezpečují základní potřeby. Je důležité ovšem říci, že v dnešní době nejde jen o uspokojení základních potřeb, ale lidé chtějí neustále více. Chtějí mít určité postavení ve společnosti, cítit se rovnocenně, a také mít pocit uznání.

Je dané, že lidská práce je jeden ze tří nejdůležitějších vstupů (zdrojů), společně s půdou a kapitálem, proto by ji také měli zaměstnavatelé řádně ocenit. Pokud pro zaměstnavatele budou pracovat kvalitní zaměstnanci, je to základ dobře fungujícího podniku. Aby si takové zaměstnance udržel, musí o ně dostatečně pečovat, starat se o ně a vytvořit jim takové podmínky, které je budou neustále motivovat a rozvíjet je. Tím může získat velkou konkurenční výhodu, protože i v dnešní moderní době jsou zaměstnanci velmi důležitou součástí podniku.

Péče o zaměstnance vychází ze vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Povinností obou těchto stran je vytvářet příznivé a bezpečné prostředí výkonu práce. Je důležité zabezpečovat odborný rozvoj zaměstnanců² a zaručit v pracovněprávním vztahu určitou míru práv a povinností skupinám zaměstnanců, o kterých to stanoví zákon. Spíše do oblasti personalistiky a řízení lidských zdrojů patří opatření, která jsou určena pro zpříjemnění pracovního procesu, rozšířených služeb pro zaměstnance nebo mimopracovních aktivit. (Dřímalka 2008)

2. 1. 5 Tvorba a použití sociálního fondu

Je jasné, že takováto péče, která je zmíněna výše něco stojí a musí se z něčeho financovat. Vytvoření fondů ze zisku je jednou z možností, kde peníze vzít. Takovýto fond slouží k tomu,

² Odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména:

- zaškolení a zaučení
- odbornou praxi absolventů škol
- prohlubování kvalifikace
- zvyšování kvalifikace.

že jsou do něho průběžně vkládány peníze. Až dosáhnou určité výše, mohou se použít na úhradu některých aktivit. Čerpají se na různorodé účely.

Výhoda uplatnění sociálního fondu tkví v tom, že zaměstnavatel získává ucelenější přehled o struktuře, výši a cash flow prostředků na péči o zaměstnance. S těmito informacemi se pak daleko snáze plánují výdaje, v dané oblasti pak lze zavést určitý řád obdobný mzdovým směrnicím podniku a zaměstnavatel může průběžně vyhodnocovat a srovnávat, zda vytyčených cílů bylo dosaženo, popř. přizpůsobovat nabídku produktů pro zaměstnance jejich poptávce.

Nejčastějším sociálním fondem je bezesporu Fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“), což je dáno naší historií, který byl ve státních podnicích povinný. K popularitě FKSP mj. přispívá i skutečnost, že jeho tvorba a použití jsou blíže vymezeny samostatnou vyhláškou ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb.

FKSP je určen zejména pro mimomzdové odměňování a různorodé zvýhodňování zaměstnanců s cílem jednak posílit jejich loajálnost vůči zaměstnavateli a zvýšit jejich pracovní motivaci a nasazení, a jednak zpříjemnit zaměstnancům práci samotnou. Ovšem nejen to, dále může posloužit i rodinným příslušníkům (manžel, manželka, nezaopatřené děti), zaměstnancům a důchodcům, kteří do starobního nebo plného invalidního důchodu odcházeli rovnou od daného zaměstnavatele.

FKSP povinně vytvářejí pouze organizační složky státu a státní příspěvkové organizace (podle § 48 odst. 6 a § 60 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech) a dále příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky (podle § 33 odst. 4 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů).

Ostatní zaměstnavatelé včetně všech podnikatelů mohou vytvářet sociální fond na bázi FKSP, a to buď zcela podle vlastního uvážení anebo zčásti závazně v souladu s kolektivní smlouvou (tam, kde aktivně působí odborová organizace). Základem pro tvorbu těchto fondů jsou obvykle stanovy, společenská smlouva, rozhodnutí valné hromady, členské schůze, nebo představenstva a.s.

Velmi známý je také Evropský sociální fond (dále jen „ESF“)³. Tento fond podporuje různé projekty, které přispívají všeobecnému rozvoji, např. v oblasti zaměstnanosti, jako jsou různé rekvalifikační kurzy, jazykové kurzy, rozšíření vzdělanosti zaměstnanců atd. (Dřímalka 2008)

2. 2 Podniková sociální politika

Rozvoj lidských zdrojů podniku a péče o pracovníky je aktivitou, která má své kořeny již na počátku 19. století a nazýváme ji podnikovou sociální politikou. Tuto činnost lze charakterizovat jako cílevědomé společenské úsilí o vytvoření rovnoprávných podmínek pro uspokojování mnohostranných společností uznávaných potřeb lidí ze společenských zdrojů a společenskými prostředky. Podniková sociální politika se nejdříve zabývala ochranou základních potřeb zaměstnanců a tedy ochranou jejich života a zdraví. Význam hodnoty lidského života tehdy nebyl natolik právně ukotven, aby nad ním nepřevážila snaha zaměstnavatelů o dosažení co nejvyššího zisku při co nejmenších nákladech (i za cenu ohrožení lidských životů či lidského zdraví). Ochranná funkce pracovněprávní úpravy nejprve chránila zaměstnance před pracovními úrazy a zdraví ohrožující prací.

Teprve ve druhé polovině 20. století začala tato aktivita směřovat i ke zvýšení přidané hodnoty zaměstnance, např. zvýšením jeho kvalifikace. Tato činnost ovšem nebyla chápána jako investice do rozvoje podniku, ale jako zatěžující aspekt vlastní ekonomické činnosti. V současné době je úlohou podnikové sociální politiky především vytvořit a udržet příznivé pracovní podmínky pro zaměstnance (resp. pracovní kolektiv), který bude tímto motivován k výkonu kvalitní práce a bude postaráno o jeho rozvoj, vytvořit podmínky pro uplatnění zvláštních skupin zaměstnanců a zabezpečit péči o tyto skupiny zaměstnanců. Uplatňuje se psychologický aspekt sociální politiky, který s úspěchem proklamuje teze o zvýšeném výkonu pracovníků v pozitivním pracovním prostředí.

³Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2007-2013 činí 3,8 mld. EUR. Na programové období 2004-2006 bylo pro ČR přiděleno 456,98 miliónů eur.

Na počátku 21. století se (nejen) Evropa dostala do situace, kdy je na trhu nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců a poptávka po nich neustále roste. V souvislosti s globalizací a přesunem výrobních zdrojů do států s levnější (nekvalifikovanou) silou musí ekonomicky vyspělé podniky hledat jinou cestu k úspěchu na světovém ekonomickém trhu. Touto cestou jsou právě a jen kvalifikovaní zaměstnanci, kteří vytvářejí produkty a služby s vysokou přidanou hodnotou. Rostoucí poptávka po těchto zaměstnancích s sebou přináší i snahu zaměstnavatelů poskytnout jim takové výhody, aby si tyto zaměstnance získali a hlavně udrželi. Zákonnou úpravou se stanoví mantinely, ve kterých se podniky mohou při stanovení své sociální politiky pohybovat. Zároveň musí umožňovat a podporovat zaměstnavatele k získávání zaměstnanců potřebných profesí, umožňovat jejich mobilitu, stabilizovat formální sociální struktury potřebné pro fungování sociálního systému a adaptovat zaměstnance a pracovní kolektivy na dynamicky se měnící technické, organizační, ekonomické i sociální podmínky. Důležité je, aby tyto práva a povinnosti byly stanoveny natolik flexibilně, aby je bylo možné účinně prosazovat u různých druhů jednotlivých zaměstnavatelů. (Galvas 2008)

2.3 Péče o zaměstnance v současnosti

V současnosti je péče o zaměstnance poznamenána celosvětovou hospodářskou a finanční krizí.⁴ Je jasné, že takováto krize se promítla do oblasti personální politiky podniku a nezaměstnanosti v celé ekonomice. I přes náznaky hromadného propouštění, musí být vždy v zájmu dobrého fungování podniku udržet si kvalitní a kvalifikované zaměstnance, a to právě pomocí zaměstnaneckých benefitů. V zájmu každého podniku je, aby tyto benefity byly daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele, aby si mohl snížit daňové zatížení. Na druhou stranu chce také, aby byly osvobozeny od daně z příjmu u zaměstnance a nemuselo se z něj odvádět pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

⁴ Světová finanční krize začala psát svou historii v červenci roku 2007 se ztrátou důvěry amerických investorů v hodnotu hypoték. Následovalo lití peněz do finančních trhů. Ukazatel vnímaného úvěrového rizika v ekonomice stoupl právě v červenci 2007. Krize se dále prohloubila, když začaly burzy po celém světě strmě padat dolů. Důsledkem byl krach mnoha finančních institucí, jejichž zákazníci nebyli schopni splácet hypotéku a banky nedokázaly prodat jejich nemovitosti. Krachovaly banky, pojišťovny a subjekty nabízející hypotéky. V tu dobu se začala šířit celosvětová panika a z americké hypoteční krize se stala krize světová a hospodářská. Důsledky finanční krize se projevují i nadále, dokonce i v současné době v roce 2012, hlavním cílem je tyto následky eliminovat.

Důvod, proč poskytovat zaměstnanecké benefity není pouze v tom udržet si kvalitní zaměstnance, ale také je postupně získávat a přimknout pomocí už peněžitých či nepeněžitých plnění vedle mzdy. Pokud správně zvolíme systém výhod pro zaměstnance a systém odměňování, mohou se pro zaměstnavatele stát velkou konkurenční výhodou při získávání kvalifikovaných a kvalitních pracovníků.

K nejčastějším zaměstnaneckým benefitům poskytovaným zaměstnavatelem patří:

- příspěvky na stravování, zejména formou poskytování stravenek,
- příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců (prohlubování a zvyšování kvalifikace),
- příspěvky na tuzemskou a zahraniční rekreaci zaměstnanců,
- příspěvky na sportovní a kulturní vyžití zaměstnance,
- příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem,
- příspěvky na soukromé životní pojištění,
- očkování proti chřipce,
- dary k životním a jiným výročím,
- nákup vitaminových přípravků,
- zvýhodněné půjčky zaměstnancům,
- podpora při neštěstí v rodině (živelná pohroma, dlouhodobá nemoc) atd. (Macháček 2010)

Macháček (2010) ve své publikaci uvádí, že péče o zaměstnance je legislativně upravena, níže jsou uvedeny důležité zákony, které se týkají právě zaměstnaneckých benefitů:

- **zákoník práce** – umožňuje zaměstnavateli poskytovat nadlimitní plnění zaměstnancům,

- **zákon o daních z příjmu** – na jedné straně stanoví, které benefity jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a které podléhají u zaměstnance zdanění. Na druhé straně stanoví, které benefity může zaměstnavatel uplatnit jako daňové výdaje a které musí hradit buď ze sociálního fondu, nebo ze zisku po zdanění.

Zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem mohou být:

- *u zaměstnance*

osvobozeny od daně z příjmu ze závislé činnosti. Nezahrnovány nebo zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného na sociální a na zdravotní pojištění. Zdaňovány daní z příjmů ze závislé činnosti,

- *u zaměstnavatele*

poskytovány na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů). Poskytovány na vrub nedaňově uznatelných výdajů (nákladů). Poskytovány z FKSP, ze sociálního fondu (dále jen „SF“) nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění resp. z nerozděleného zisku z předchozích účetních období.

Z výše uvedeného je zřejmé, že nejvýhodnější je ta situace, když si zaměstnavatel může částkou použitou na benefity snížit základ daně z příjmu a zaměstnanci se nezahrnuje částka do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného a zároveň je osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti,

- **pojistné zákony** – zákon o pojistném na sociální zabezpečení a zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. (Macháček 2010)

2. 4 Druhy péče o zaměstnance

Každé plnění v oblasti péče o zaměstnance má jinou podobu, jinou povahu. V současnosti existuje několik členění, která rozdělují péči o zaměstnance do skupin podle podobných znaků.

Prvním z rozdělení je podle M. Běliny a kol. (2007), dělí se do tří skupin:

a) „povinná péče

je stanovena zákony a kolektivními smlouvami vyššího stupně.⁵ Jedná se zejména o takové podmínky, které zajistí bezpečnost práce, rovné příležitosti pro všechny zaměstnance,

b) smluvní péče

je uvedena v podnikových kolektivních smlouvách. Zde jsou opatření, která nejsou upravena právem. Zaměstnavatel si může sám rozhodnout, zda je bude poskytovat, či ne. Jsou to např. zájmové aktivity, poukázky na nákup apod. Tyto benefity jsou sice pro zaměstnavatele dobrovolné, ale když jsou zapsány do kolektivní smlouvy, tak se musí řádně dodržovat a jsou závazné. Hrají zde velmi důležitou roli odbory. Je na nich, aby se co nejvíce těchto benefitů zakotвило do kolektivní smlouvy,

c) dobrovolná péče

je výrazem personální politiky zaměstnavatele. Navazuje na péči smluvní. Zde je to opravdu jen na zaměstnavateli, zda bude poskytovat tyto benefity. Může se jednat např. o benefity pro určitou skupinu zaměstnanců (např. výše postavené manažery). Vloží-li tyto benefity ovšem do kolektivní smlouvy, stávají se opět závaznými.“

⁵ Zákoník práce v ustanovení § 23 odst. 4 rozlišuje dva druhy kolektivních smluv. Je to kolektivní smlouva podniková a kolektivní smlouva vyššího stupně. Obě tyto kolektivní smlouvy mohou existovat vedle sebe a není mezi nimi žádný vztah nadřízenosti či podřízenosti. Kolektivní smlouva podniková je oproti kolektivní smlouvě vyššího stupně limitovaná, a to právě na základě druhé zmíněné smlouvy. Kolektivní smlouva podniková nemůže na základě § 27 odst.1 Zákoníku práce upravovat práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně, jinak by byla v dané části neplatná.

Druhým rozdělením je rozdělení podle I. Macháčka (2010), dělí se do dvou skupin:

a) „fixní způsob poskytování benefitů,

kde zaměstnavatel stanoví v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu základní zaměstnanecké benefity s určením pro všechny zaměstnance a je na zaměstnanci, zda tyto benefity využije či ne. Nevýhodou je, že zaměstnavatel může investovat do určitého programu zaměstnaneckých výhod, ale zaměstnanci nemusí mít o tyto formy zájem,

b) flexibilní způsob poskytování benefitů (cafeteria systém),

kde zaměstnavatel stanoví firemní balíček zaměstnaneckých benefitů a stanoví rovněž roční limit bodů pro každého zaměstnance. Každý zaměstnanec si z tohoto balíčku zvolí takové benefity, které mu budou nejvíce vyhovovat. Při výběru benefitů vychází zaměstnanec z bodově ohodnocené příslušné zaměstnanecké výhody a z celkové výše přidělených bodů zaměstnanci k čerpání benefitů. Zaměstnanec tak může v rámci stanoveného bodového limitu optimalizovat čerpání benefitů podle vlastních preferencí.“

Je jasné, že v dnešní době je spíše propagován cafeteria systém, tzn., že každý si vybírá podle sebe a svých zájmů. Zaměstnavatel musí však nabízet dostatečně zajímavé benefity, aby si mohli vybrat všichni zaměstnanci. Musí být moderní a vyvíjet se v čase. Pokud se zaměstnavateli podaří vhodně propojit čas zaměstnanců strávený v práci s jejich soukromým životem, povede to k dostatečné motivaci a spokojenosti zaměstnanců. Tím se ovšem zvyšuje jejich výkon v práci, mají optimističtější přístup k práci, snižuje se pracovní neschopnost a mají také lepší náladu a tím i lepší přístup k zákazníkům (jedná-li se o prodávající). Je zřejmé, že spokojení zaměstnanci jsou pro podnik velkým přínosem, protože jsou více produktivní a výkonnější.

2.5 Funkce péče o zaměstnance

Péče o zaměstnance plní ve společnosti několik důležitých funkcí. První z nich je *funkce ochranná*. Ta je jedna z nejdůležitějších a také nejstarších funkcí. Vyplývá z práva jedince,

kteřé má dané na základě Ústavy ČR, například právo na ochranu zdraví při práci. S pracovní činností vždy souvisí nějaké riziko, které se přímo úměrně zvyšuje s výkonem práce. Zaměstnavatel je povinen rizika snižovat na co nejmenší úroveň, toto snižování samozřejmě znamená zvýšené náklady. Současná právní úprava je zcela v souladu s právem Evropských společenství. Jejím cílem je upravovat povinnosti zaměstnavatele při řešení bezpečnosti a ochrany zdraví nejen všech zaměstnanců, ale všech fyzických osob, které se vyskytují na pracovišti.

Další z funkcí péče o zaměstnance je *funkce ekonomická*. Je dané, že jednotlivé stimuly, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům, působí k lepším pracovním výkonům a to má vliv i na zvýšenou produktivitu práce. Je v zájmu každého zaměstnavatele, aby svým zaměstnancům poskytovali takové podmínky, které budou pro ně nejvhodnější, a tím je budou motivovat k lepším pracovním výsledkům.

Třetí funkcí je *funkce sociální*. Tato funkce je často spojována s funkcí ekonomickou, protože zajištění rozvoje, zvyšování kvalifikace zaměstnance, či zabezpečování stravování má vliv jak na produktivitu práce (což je ekonomický faktor), tak i na pocity a chování zaměstnance (což je sociální faktor). Mezi sociální funkce můžeme zařadit také funkci ochrannou, kam patří například zvláštní podmínky některých skupin zaměstnanců (těhotných a kojících žen, handicapovaných či mladistvých zaměstnanců). (Arnold a kol. 2007)

2. 6 Péče o zaměstnance z hlediska zákoníku práce

Zákoník práce je rozdělen na čtrnáct částí, z nichž desátá část (§ 224 - § 247) upravuje právě péči o zaměstnance. Tato část se skládá ze čtyř hlav, které jsou dále členěny.

V zákoníku práce jsou upravovány pracovní podmínky zaměstnanců. Jsou zde uvedeny povinnosti zaměstnavatele a také za co může zaměstnavatel poskytovat odměny svým zaměstnancům. Dále je zde část týkající se odborného rozvoje zaměstnanců. Ta zahrnuje zaškolení či zaučení zaměstnanců, zabezpečení odborné praxe absolventů škol, prohlubování kvalifikace (průběžné doplňování znalostí), zvýšení kvalifikace a kvalifikační dohoda (změna hodnoty znalostí). Je tady také upravována výše výdělku při rozvoji zaměstnanců a též kdy zaměstnavatel může sledovat či ukončit průběh zvyšování kvalifikace.

Samostatnou část tvoří stravování⁶ zaměstnanců. Je zde uvedeno, že zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, tuto povinnost však nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu.

Dále jsou v zákoníku uvedeny zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců například fyzických osob se zdravotním postižením, zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby, mladistvých zaměstnanců. (Macháček 2010)

2. 7 Daňové řešení benefitů

Jednotlivé zaměstnanecké benefity se od sebe odlišují. Ne každý je daňově uznatelným vynaloženým nákladem atd. Proto je velmi důležité si ujasnit, jak jsou upravovány jednak z hlediska zákoníku práce, tak i z hlediska zákona o daních z příjmu a samozřejmě rozvést daňové řešení jednotlivých zaměstnaneckých výhod.

2. 7. 1 Poskytování benefitů z hlediska zákoníku práce

Zaměstnavatel může poskytovat svým zaměstnancům nadlimitní plnění ve formě benefitů. Toto plnění nemusí být vždy upravováno pouze v kolektivní smlouvě či ve vnitřním předpisu společnosti, ale také v pracovní či jiné smlouvě uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se např. o plnění zaměstnavatele:

- **Odstupné⁷** – podle § 67 – 68 Zákoníku práce náleží zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru podle zákona.

⁶ V souvislosti s poskytováním příspěvku na stravování zaměstnanců existují již delší dobu nejasnosti, které jsou různými odbornými skupinami a správci daně prezentovány odlišně.

K základním nejasnostem při poskytování závodního stravování patří:

- definice směny u pružné pracovní doby,
- práce přesčas a čerpání náhradního volna,
- poskytování stravenek „zpětně“ za odpracované dny.

⁷ Odstupné může být hotovým pokladem. Občas firmy vyplácejí opravdu velké částky – například nabídka Škody Auto byla až 27-násobek mzdy. Známe jsou i případy „zlatých padáků“ top manažerů, kde často padají milionové částky. Mezi odměnou při ukončení pracovního poměru a odstupným je velký rozdíl. Odstupné je pojem specifikovaný v § 67 zákoníku práce. Náleží zaměstnanci v zákonem předvídaných případech; zákon stanoví také jeho minimální výši.

- **Cestovní náhrady** - podle § 151 – 189 Zákoníku práce – zákon stanoví výši stravného při tuzemské či zahraniční pracovní cestě, kapesné pouze v minimální výši přičemž horní hranice není omezena.

Velmi důležitý je z tohoto hlediska vnitřní předpis zaměstnavatele. V něm může zaměstnavatel stanovit mzdová a ostatní práva zaměstnance. Vnitřní předpis musí být vydán písemně a nesmí být v rozporu s právními předpisy. Je samozřejmě závazný jak pro zaměstnavatele, tak i pro všechny jeho zaměstnance. Předmětem tohoto předpisu mohou být zaměstnanecké benefity, jejich výše i podle zákoníku práce, příplatky atd. (Macháček 2010)

2. 7. 2 Benefity z hlediska zákona o daních z příjmu

Na toto hledisko se dá dále pohlížet z několika úhlů, a to jako daňové řešení u zaměstnance, ale také z pohledu zaměstnavatele.

Daňové řešení u zaměstnance – podle § 6 odst. 9 ZDPřij je obsažena řada plnění zaměstnavatele, která jsou u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Při splnění zákonem stanovených podmínek obsažených v tomto ustanovení se daňové osvobození týká např. benefitů (nepeněžní plnění) na odborný rozvoj, hodnoty stravování, hodnoty nealko nápojů, příspěvků na rekreaci, přechodné ubytování zaměstnanců atd. Peněžní plnění zaměstnavatele vyplácené přímo zaměstnancům podléhá vždy zdanění u zaměstnance, a to i na výše jmenované benefity. Samozřejmě ZDPřij ukládá pro některá plnění limity, do výše kterých je poskytovaná zaměstnanecká výhoda na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.

Daňové řešení u zaměstnavatele – režim daňového řešení benefitů vychází především z ustanovení § 24 ZDPřij. Podle tohoto ustanovení daňově uznatelnými náklady jsou ty, co jsou vynaloženy na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah odpočinku zaměstnanců vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy nebo pokud tento zvláštní zákon nestanoví jinak. ZDPřij stanoví v několika svých ustanoveních daňové řešení jinak např. výdaje na BOZP, hygienické vybavení pracovišť, na závodní preventivní péči, výdaje na

provoz vlastních vzdělávacích zařízení a na vlastní stravovací zařízení, nadlimitní výdaje, výdaje na reprezentaci, výdaje na nealko nápoje a mnohé další. (Arnold a kol. 2007)

2. 7. 3 Daňové řešení jednotlivých zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké benefity, jak již bylo zmíněno, jsou velkým přínosem jak pro zaměstnance, tak i pro jejich zaměstnavatele. Z hlediska zaměstnavatelů, jde především o to, že motivují své zaměstnance k lepším výkonům a tím dosahují lepších výsledků a vyšší produktivity práce. Je ale velmi důležité, že některé benefity jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným nákladem, a proto si mohou snižovat svůj základ daně. Níže je uveden výběr těch nejčastěji poskytovaných benefitů a jejich daňové řešení ať už z pohledu zaměstnavatele, tak i z pohledu zaměstnance.

▪ Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění⁸ a soukromé životní pojištění zaměstnance

Tento příspěvek patří k velmi často používaným benefitům a má také značné daňové výhody. Patří zde příspěvky, které poskytuje zaměstnavatel např. na penzijní připojištění se státním příspěvkem, soukromé životní pojištění, současně na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění⁹.

Daňové řešení u zaměstnance – je osvobozen od daně z příjmu:

- příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem na účet zaměstnance u penzijního fondu,
- částka pojistného, kterou hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na soukromé životní pojištění na základě pojistné

⁸ Od roku 2013 se změnil výše státního příspěvku a týkat se to bude i těch, kteří už penzijní připojištění platí i třeba deset let. V Česku má sjednáno penzijní připojištění 4,57 milionu lidí. Pro ty, kteří spoří částky do 500 korun měsíčně, se státní příspěvek sníží. Naopak víc dostanou ti, kdo si spoří mezi 500 a tisíci korunami.

⁹ Soukromým životním pojištěním pro uplatnění daňových úlev podle ZDPřij se rozumí pojištění pro případ dožití (pojištěný se dožije určitého věku nebo dne uvedeného ve smlouvě jako konec pojištění), pro případ smrti (pojištěný končí smrtí), na důchodové pojištění (pojištěný se dožije dne uvedeného ve smlouvě jako den počátku výplaty důchodu).

smlouvy. Je tam ovšem podmínka, že ve smlouvě musí být sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let,

- příspěvek zaměstnavatele (v součtu za oba druhy pojištění) maximálně do výše 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele.

Daňové výhody na straně zaměstnance nelze uplatit, pokud příspěvek na penzijní připojištění anebo na soukromé životní pojištění je poskytnut zaměstnavatelem ve finanční podobě přímo zaměstnanci.

V případě, že si poplatník daně z příjmu FO hradí sám své penzijní připojištění se státním příspěvkem, pak podle § 15 ZDPřij může odečíst od základu daně ve zdaňovacím období platbu části příspěvku zaplaceného poplatníkem na jeho penzijní připojištění podle smlouvy o penzijním připojištění se státním příspěvkem uzavřené mezi poplatníkem a penzijním fondem. Maximální částka, kterou lze takto odečíst činí 12 000 Kč za zdaňovací období. Odpočet od základu daně je v zákoně uveden jako celoroční bez ohledu na to, zda poplatník bude penzijně připojištěn celý rok nebo jen jeho část. Podobné je to i se soukromým životním pojištěním.

Daňové řešení u zaměstnavatele¹⁰ – příspěvky zaměstnancům od zaměstnavatele na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění je podřízeno obecnému režimu daňově uznatelných nákladů na pracovní a sociální podmínky. Když zaměstnavatel poskytuje příspěvek na penzijní připojištění nebo na soukromé životní pojištění, je to pro jeho zaměstnance účinná motivace, která je velmi výhodná a je dokonce výhodnější, než kdyby zaměstnavatel svým zaměstnancům zvyšoval mzdu.

¹⁰ S účinností od 1. 8. 2009 je zakázáno zaměstnavateli omezovat svého zaměstnance ve výběru penzijního fondu, respektive vázat poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění na sjednání penzijního připojištění zaměstnancem s určeným konkrétním penzijním fondem s tím, že pokud bude sjednáno penzijní připojištění s jiným penzijním fondem, neposkytne zaměstnavatel zaměstnanci příspěvky.

▪ Stravování zaměstnanců

Patří mezi nejčastěji poskytované benefity a to v nejrůznějších formách. K nejčastějším formám stravování zaměstnanců patří poskytování stravenek zaměstnavatelem. V § 236 zákoníku práce je uvedeno, že zaměstnavatel musí umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, přičemž tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Jedná se o fakultativní plnění zaměstnavatele. Podíl zaměstnavatele na úhradě stravování může jít zčásti na vrub daňově uznatelných výdajů (nákladů), anebo může být poskytnut z prostředků FKSP, sociálního či jiného fondu tvořeného ze zisku po zdanění zaměstnavatele.

Daňové řešení u zaměstnance – u zaměstnance vzniká na základě poskytnutého příspěvku na stravování příjem, který je dle § 3 ZDPřij předmětem daně z příjmu FO. Jedná se o nepeněžní příjem, který je však dle § 6 ZDPřij od daně z příjmu osvobozen. Podle tohoto paragrafu je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozena hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů. V případě, že zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům stravenky, a to bude za úplatu, která je nižší než nominální hodnota stravenky, anebo je poskytuje bezplatně, pak celá nominální hodnota stravenky je na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Pokud by ovšem šlo o příspěvek v podobě peněžní částky, tak se bude jednat na straně zaměstnance o peněžní příjem, který podléhá zdanění ze superhrubé mzdy v daném měsíci.

Daňové řešení u zaměstnavatele – daňovým řešením nákladů zaměstnavatele, vynaložených na stravování zaměstnanců se zabývá § 24 ZDPřij. Rozlišují se dvě formy stravování, přičemž pro každou z těchto forem platí jiný daňový režim. Jedná se o:

- *stravování zajišťované ve vlastním zařízení* – za tento typ stravování se považuje provoz vlastní kuchyně s jídelnou, popřípadě kantýna provozovaná zaměstnavatelem. Daňovými náklady jsou v tomto případě výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení, spojené

s provozem závodní kuchyně s jídelnou např. opravy a údržba zařízení, spotřeba energie, výdaje na vytištění stravenek, mzdy pracovníků stravovacího zařízení. Výdaje vynaložené na potraviny spotřebované na zajištění stravování zaměstnanců jsou však daňově neuznatelné,

- *stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů* – jedná se o stravování smluvně zabezpečené zaměstnavatelem v jiném než ve vlastním stravovacím zařízení nebo ve vlastním stravovacím zařízení, které je pronajaté na základě smlouvy o pronájmu. Jedná se i o stravování v provozovnách veřejného stravování na základě nakoupených stravenek. Daňově účinné jsou příspěvky zaměstnavatele poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance dle ZDPřij.

- **Kultura, sport a rekreace**

Mezi časté benefity patří právě příspěvky na kulturní a sportovní akce a na tuzemské a zahraniční zájezdy. Tato oblast je podchycena v ZDPřij, a to v § 6 a v § 25.

Daňové řešení u zaměstnance – liší se podle toho, zda se jedná o plnění peněžní či nepeněžní. Při *nepeněžním plnění* je u zaměstnanců osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti takové plnění, které je poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům z FKSP, ze SF, ze zisku, anebo na vrub nedaňových nákladů, které nejsou náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Také se zde bere do úvahy poskytnuté plnění rodinným příslušníkům zaměstnanců. Na *peněžní plnění* se osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti nevztahuje. Je to takové plnění, které je vypláceno přímo od zaměstnavatele zaměstnanci.

Daňové řešení u zaměstnavatele – je to obdobné jako u řešení předchozího, zase se vychází z toho, zda se jedná o plnění peněžní či nepeněžní. Daňově neuznatelnými náklady jsou *nepeněžní plnění* poskytovaná zaměstnavatelem ve formě příspěvku na kulturní pořady, zájezdy, akce, možnosti používat rekreační a

jiná zařízení. V případě *peněžního plnění* zaměstnavatele může využít §24 ZDPřij a tzn., že pokud zaměstnavatel poskytne peněžní příspěvek na tuzemský nebo zahraniční zájezd zaměstnanci nebo proplatí zaměstnanci předpoložené vstupenky na kulturní vystoupení, jedná se vždy u zaměstnavatele o náklad daňový ¹¹. (Macháček 2010)

¹¹ Musí být splněna podmínka §24 ZDPřij – je nutné, aby šlo o práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

3 Úprava péče o zaměstnance v DEZA, a. s.

Praktická část se zaměřuje na konkrétní společnost a tou je právě DEZA akciová společnost. Deza, a. s., je výhradním českým zpracovatelem černouhelného dehtu a surového benzolu, kapalných kondenzátů získávaných při koksování černého uhlí. Kvalita výrobků je kontrolována zavedeným systémem ISO 9002.

Diskutované ekologické problémy byly řešeny zejména značnými investicemi v letech 1992 – 1996, výsledkem bylo získání uznání Responsible Care, udělované českými úřady, a v návaznosti se připravuje další certifikace. V roce 1999 byla Deza, a.s., začleněna do vlastnické struktury holdingu AGROFERT, a.s.

DEZA, a. s., je velký komplex, který se skládá z několika provozů – dehet, těžké aromáty, benzol, energetika, vody a odpady, organik, železniční doprava, fenoly atd. Vyváží do celého světa, například do Itálie, Německa, Polska, Indie, Brazílie, Francie, USA nebo Saudské Arábie. Tato společnost se sídlem ve Valašském Meziříčí zaměstnává přes 1000 zaměstnanců a to nejsou zmíněny externí firmy, pro něž Deza, a. s., představuje hlavní zdroj příjmů a jsou na ní existenčně závislí.

3.1 Historie společnosti

Deza, a. s., ve Valašském Meziříčí patří mezi nejstarší chemické továrny v České republice. DEZA, a. s., funguje již přes 100 let, což jsou dvě lidské generace. DEZA za tuto dobu dosáhla mnoha významných změn. Svou historii začala psát již v roce 1892 v malé obci Zábřehu u Moravské Ostravy. Za základní kritéria fungování firmy se považují disponibilní množství dehtu a zájem o výrobky z něj.

V době vzniku, v roce 1892, byl závod součástí rozsáhlých dehtárenských závodů J. Rütgerse. V roce 1921 se z něj stala Komanditní společnost Julius Rütgers, v níž kromě majitele závodu byli komanditisty všechna ostravsko-karvinská horní a hutní těžiště.

Zavedením destilací dehtu se stal základní závod společnosti jednou z nejmodernějších dehtárenských továren v Evropě. Postupně vznikaly samostatné podniky v rámci Československých závodů tzv. Závody na zpracování dehtu, které v roce 1950 byly přejmenovány na Urxovy závody a od 1. ledna 1990 se z nich stala akciová společnost DEZA Valašské Meziříčí, do které spadá také závod Organik Otrokovice.

V této továrně pracovalo za celou dobu její životnosti už tisíce zaměstnanců. Je nutné říci, že pro většinu nebyla pouze zaměstnáním v pravém slova smyslu, ale také jejich osudem. Měli a mají povětšinou k ní velmi silné pouto, které se ukázalo v obtížných dobách, zejména pak po skončení obou světových válek.

DEZA, a. s., má pouze jednoho akcionáře, kterým je Andrej Babiš¹². Ten je třetím nejbohatším mužem v České republice.

3. 2 Předmět podnikání společnosti DEZA, a. s.

Společnost Deza, a. s., se zabývá velmi rozsáhlou činností, podle obchodního rejstříku tvoří předmět podnikání této společnosti:

- výroba a zpracování paliv a maziv,
- výroba nebezpečných chemických látek a přípravků a prodej chemických látek a přípravků,
- podnikání v oblastech nakládání s nebezpečnými odpady,
- silniční a motorová doprava,
- oprava silničních vozidel,
- hostinská činnost,

¹² Třetí nejbohatší člověk v Česku vlastně ani není Čech. Je jím Slovák s českým občanstvím Andrej Babiš, bez nadsázky je vládce českého zemědělství. Jeho holding Agrofert však výrazně přesahuje i do chemického průmyslu a potravinářství. Andrej Babiš se narodil 2. září 1954. Jeho otec pracoval například jako obchodní poradce při OSN či zastupoval ČSSR v jednání GATT. Andrej Babiš vystudoval kvalitní gymnázium ve švýcarské Ženevě a následně Vysokou školu ekonomickou v Bratislavě.

- čištění a praní textilních oděvů,
- montáž, revize zkouškových tlakových nádob s plyny,
- montáž, opravy, revize a zkoušky zdvihacích zařízení,
- výroba elektřiny,
- distribuce elektřiny,
- obchod s elektřinou,
- výroba tepelné energie,
- rozvod tepelné energie,
- činnosti účetních poradců, vedení účetnictví, vedení daňové evidence.

Z těchto činností vyplývá, že DEZA není pouze závod na výrobu dehtu, ale je to závod s velmi rozsáhlým předmětem podnikání. Je překvapující, kolika oblastem se společnost věnuje. Velké množství činností neslouží jen pro zvýšení obrátu společnosti, ale také pro vyšší produktivitu práce zaměstnanců, zvyšování kvalifikace. To je velkým přínosem pro celou společnost.

3.3 Organizační uspořádání společnosti

1) Představenstvo

Předseda – Ing. Zbyněk Průša

Místopředseda – Ing. Karel Jiříček

Člen – Ing. Martin Marek

2) Dozorčí rada

Předseda – Ing. Oldřich Konečný MBA

Místopředseda – Ing. Karel Vabroušek

Člen – Ing. Jan Novrocík, CSc.

3) Vedení /management/

Generální ředitel - Ing. Zbyněk Průša

Ředitel pro finance, ekonomiku a správu majetku - Ing. Daniel Hruška

Výrobní ředitel - Ing. Pavel Pustějovský

Obchodní ředitel - Ing. Martin Marek

Personální ředitel - Ing. Ladislav Haiker

3. 4 Politika kvality¹³ ve společnosti DEZA, a. s.

DEZA, a. s., Valašské Meziříčí v rámci své strategie řízení výroby a kvality výrobků vychází z níže uvedených zásad politiky jakosti DEZA, a. s. V následujícím období se bude zaměřovat především na to, aby pro stávající zákazníky vyráběla a dodávala výrobky v kvalitě, která zcela odpovídá požadavkům uvedeným v kupních smlouvách, při zajištění úplného obchodního servisu.

¹³ Základní podmínkou dosažení cílů politiky kvality je dodržování kvality práce na všech úrovních a při všech činnostech ovlivňujících kvalitu výrobků. Zodpovědnost za splnění této podmínky má každý zaměstnanec DEZA, a. s., v rozsahu funkce, kterou zastává, a v rozsahu svých pracovních povinností. Politika kvality je závazná pro všechny zaměstnance DEZA, a. s. Vedení společnosti poskytne účinnou pomoc, informační zajištění a školení svým pracovníkům všude tam, kde je indikována potřeba k úspěšnému zajištění naplnění politiky kvality.

Dále chce provádět veškerá opatření, která účinně zamezí vzniku reklamací nebo stížností zákazníků a splní jejich oprávněná očekávání. Plnou spokojenost zákazníků bude soustavně sledovat a vyhodnocovat.

Pro DEZU, a. s., je nezbytné do budoucna zavádět nové progresivní technologie a také rozšiřovat sortiment výrobků a tím zajišťovat schopnost firmy, plnit budoucí požadavky zákazníků, přitom bude vycházet z poznanych požadavků zákazníků. Je také nezbytné získávat nové a udržovat stávající zákazníky poskytováním komplexních služeb, zajišťujících plně jejich požadavky. U potenciálních zákazníků bude samozřejmě zvyšovat povědomí o úrovni jakosti a možnostech užití výrobků společnosti.

Je pro ni také velmi důležité přenášet do kvality výrobků a služeb dlouholeté výrobní zkušenosti a uplatňovat při řízení kvality procesní přístup. Jednotlivé procesy bude neustále zlepšovat a zvyšovat jejich efektivitu, rozvíjet kvalifikaci, znalosti a dovednosti zaměstnanců s důrazem na výchovu nových odborníků, inspirovat zaměstnance k rozvoji jednotlivých prvků kvality a k neustálému zlepšování systému řízení kvality.

3. 5 Podmínky pro zaměstnání ve společnosti DEZA, a. s.

DEZA, a. s., si cení kvalifikovaných a zodpovědných zaměstnanců a podle toho se o ně i stará a zajímá se o ně. Nabízí jim možnost dalšího vzdělávání, ale i různé zaměstnanecké benefity, kterými např. jsou:

- rehabilitace a rekondiční péče - ambulantní, pobytové programy, například v Rožnově pod Radhoštěm, v lázních Luhačovice a v Teplicích nad Bečvou, zájezdy k termálním pramenům do Velkého Mederu,
- stravování zaměstnanců a důchodců Deza, a. s., ve vlastním stravovacím zařízení,
- penzijní připojištění zaměstnanců,
- podpora vzdělávacích programů a jazykových kurzů,
- ozdravné pobyty dětí, letní tábory, lyžařský výcvik,

- peněžní dary při životních a pracovních výročí,
- kulturní a sportovní činnost,
- klub důchodců Deza, a. s.

3. 6 DEZA, a. s., a životní prostředí

V souvislosti s touto společností je velmi často zmiňován pojem životní prostředí. Mnoho obyvatel okolních měst a vesnic poukazuje na zhoršené podmínky pro život v blízkosti společnosti. DEZA, a. s., si jistě uvědomuje, jaký má vliv prostřednictvím chemických výrob na životní prostředí. Ovšem investuje nemalé částky, které jsou směřovány do ekologie výroby, tyto částky již přesáhly od roku 1993 *2,6 miliard Kč*. Tato investice má za úkol minimalizovat veškeré emise škodlivin, které vznikají při výrobě a při dalších procesech. Při plnění zásad environmentální politiky jsou zodpovědné v rámci svých možností všechny provozny i útvary společnosti. Mezi jejich hlavní cíle patří rozvoj podniku a snižování negativních dopadů na životní prostředí.¹⁴

3. 7 Kolektivní smlouva DEZA, a. s.

V této kolektivní smlouvě jsou upravovány některé oblasti, jakými jsou například mzdy, přijímání zaměstnanců, péče o zaměstnance, sociální fond, pracovní doba. Každá část je upravována odděleně a má svá specifika.

¹⁴ Během loňského roku 2011 byla provedena hermetizace celého výrobního procesu a skladovacích zásobníků na výrobu naftalenu, včetně veškerého zařízení pro manipulaci s tekutým naftalenem. Dne 18. října byla tato ekologická investice uvedena do zkušebního provozu. Přínosem investice je, vedle dalšího snížení občasného zápachu, především výrazné snížení emisí naftalenu. Jenom za posledních 10 let byla na ekologické investice vynaložena více než jedna miliarda korun, což představovalo 27 % veškerých investic.

3. 7. 1 Mzdy

Zaměstnanec má právo na mzdu za vykonanou práci. Se zaměstnancem nelze sjednat nižší mzdu, než je minimální mzda. Za mzdu se nepovažují plnění, poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací, odměna za pracovní pohotovost.

Základní práva a povinnosti při poskytování mzdy jsou upraveny zákonem č. 262/2006 Sb. a kolektivní smlouvou. Podle charakteru pracovních činností se zaměstnanci zařazují do kategorie dělnických profesí (kategorie D), nebo technicko-hospodářských funkcí (TH). Zaměstnanci se zařazují podle druhu převážně vykonávané práce do 1-12 tarifního stupně „Kvalifikačního katalogu pro odměňování zaměstnanců v DEZA, a.s. Zařazení zaměstnance do tohoto tarifního stupně provádí vedoucí vnitřní organizační jednotky.

Základní mzda – v DEZA, a.s., je uplatněna časová forma mzdy. Zaměstnancům zařazeným do kategorie D a TH, s výjimkou zaměstnanců odměňovaných smluvní mzdou, se poskytuje základní mzda ve výši měsíčního tarifu příslušného tarifního stupně s tím, že prvních 8 stupňů je společných pro kategorie D i TH zaměstnanců.

Tabulka 3. 1 Mzdové tarify v jednotlivých tarifních stupních

Tarifní stupeň	Měsíční tarif v Kč
1	10 380
2	11 240
3	12 230
4	13 200
5	14 260
6	15 570
7	16 990
8	18 520
9	20 370
10	22 300
11	24 530
12	27 140

Zdroj: kolektivní smlouva DEZA, a. s. na období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2012

Měsíční tarifní mzda přísluší zaměstnanci při odpracování stanovené zákonné pracovní doby. Zaměstnancům se zkrácenou pracovní dobou na vlastní žádost přísluší tarifní mzda odpovídající této kratší pracovní době.

Smluvní mzda - se zaměstnancem DEZA, a.s., může být dohodnuta smluvní mzda. Okruh zaměstnanců odměňovaných smluvní mzdou navrhuje vedení akciové společnosti. Základní výdělkové relace schvaluje představenstvo akciové společnosti. Při stanovení smluvní mzdy se mimo jiné zhodnotí například odbornost a kvalifikace, složitost a náročnost práce, pracovní výsledky zaměstnance, potřeba diferenciací výdělku, náročnost stanovených úkolů.

Minimální mzda¹⁵ - je ve výši 1. tarifního stupně hrubého platu což je 10 180 Kč. Do minimální mzdy se nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, příplatek za směnnost, diferenční příplatek za práci s chemickými karcinogeny atd.

Příplatky ke mzdě:

<i>za přesčas</i>	náhradní volno nebo 30% průměrného výdělku	
<i>za práci ve svátek</i>	náhradní volno nebo jednonásobek průměrného výdělku	
<i>za směnnost</i>	nepřetržitý pracovní režim	2 910 Kč
	třísměnný provoz	2 055 Kč
<i>za práci ve výškách</i>	nad 10 m	3 Kč/1 hod
<i>ve ztížených a zdraví škodlivých podmínkách</i>	8 Kč/1 hod	

Odměny za pracovní výsledky u příležitosti dovršení pracovního výročí - jsou výrazem ocenění práce vykonané zaměstnancem pro akciovou společnost za dobu trvání pracovního poměru. Jsou poskytovány zaměstnancům, jejichž pracovní poměr v organizaci trval nepřetržitě minimálně 5 let. Návrh na odměnu a její výši předkládá přímý nadřízený zaměstnanec v souladu se sociálním odborem.

¹⁵ Zatímco ještě před pár lety bývalo zvykem, že minimální mzda rostla každoročně (v r. 2006 dokonce dvakrát), od r. 2007 se minimální mzda nezměnila už 5 let a i po 1. 1. 2012 bude nadále činit 8.000 Kč měsíčně nebo 48,10 Kč za hodinu. Rozhodnutí vlády je konečné. Schvalování minimální mzdy je plně v její kompetenci a nemusí být schvalováno v poslanecké sněmovně parlamentu. Pro zachování výše minimální mzdy se vláda rozhodla proto, že by přineslo zvýšení nákladů na práci a zaměstnavatelé by mohli více propouštět zaměstnance s nízkou kvalifikací, kteří by v současné hospodářské situaci obtížně hledali uplatnění.

Tabulka 3. 2 Zaměstnanecké odměny podle délky doby v zaměstnání

Doba zaměstnání v organizaci	Roční výše odměny
5 - 9 let	do 2 000 Kč
10 – 14 let	do 3 200 Kč
15 – 19 let	do 4 000 Kč
20 – 24 let	do 5 000 Kč
25 – 29 let	do 5 500 Kč
30 a více let	do 6 000 Kč

Zdroj: kolektivní smlouva DEZA, a. s. na období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2012

3. 7. 2 Péče o zaměstnance v DEZA, a. s.

Péče o zaměstnance je také upravena v kolektivní smlouvě této společnosti. V této oblasti se věnuje kolektivní smlouva pracovnímu prostředí, ve kterém se zaměstnanci pohybují, závodní preventivní péči, rehabilitační léčbě, pojištění, odškodnění pozůstalých apod.

Závodní preventivní péče - v souladu se směrnicí ministerstva zdravotnictví č. 49/1967 a schválenou kategorizací pracovišť DEZA, a.s., jsou zabezpečovány periodické lékařské prohlídky zaměstnanců, zaměřené zejména na zaměstnance rizikových pracovišť.

Zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by na základě lékařského vyšetření neodpovídal jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. U zaměstnanců, jejichž převážná náplň práce je spojena se sledováním zobrazovací techniky, zajistit po dohodě s orgány příslušné hygienické služby provádění preventivních prohlídek u lékařů – specialistů.

Všechny naplánované akce přispívající ke snížení rizika chemických škodlivin. Sleduje se také plnění úkolů stanovených rozhodnutím orgánů hygienické služby a z veřejných prověrek bezpečnostních pracovníků. Je nutné pro zaměstnance v karcinogenních provozech, na provozech dioktylftalát, ftalanhydrid a fenoly, zajistit dávky vitamínu C nebo multivitaminové přípravky, a to minimálně v podzimních a zimních měsících říjen – prosinec, leden – březen.

Rehabilitační léčba - pro zaměstnance DEZA, a. s., zajišťuje sociální odbor rehabilitační léčbu a ta je uskutečňována mimo pracovní dobu. Tato léčba je hrazena plně ze sociálního fondu.

Důchodové pojištění – řídí se zákonem č. 155/95 Sb. v platném znění. Od 1. 1. 2007 se sepisují žádosti o důchod na okresních správách sociálního zabezpečení příslušných podle místa trvalého bydliště. Zaměstnavatel je povinen potvrdit některé skutečnosti, které jsou nezbytné pro rozhodnutí o nároku na důchod a jeho výplatu.

Penzijní připojištění s příspěvkem zaměstnavatele – je realizováno dle zákona č. 42/1994 Sb. v platném znění. Tento příspěvek je poskytován zaměstnancům s pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Je samozřejmě poskytován i ženám na mateřské a rodičovské dovolené, ale i mužům na rodičovské dovolené, a to do 3 let věku dítěte. Výše příspěvku zaměstnavatele je závislá na délce trvání pracovního poměru v DEZA, a. s., a práci na pracovištích s rizikem chemické karcinogenity, která je pro tento účel na základě výsledků zdravotního grantu rozšířena o určitá pracoviště (ftalanhydrid, fenoly atd.).

Příspěvek zaměstnancům v riziku chemické karcinogenity a zaměstnancům ve vybraných provozech náleží k této částce ještě +150 Kč. Rozhodným obdobím pro stanovení příspěvku je stav k 1. lednu kalendářního roku. V průběhu roku se příspěvky nemění, mění se jen v případě, kdyby pracovník změnil své dosavadní pracoviště.

Tabulka 3. 3 Výše příspěvku s ohledem na dobu zaměstnání v organizaci

Doba zaměstnání ve společnosti DEZA, a. s.	Měsíční výše příspěvku
do 9 let	650 Kč
10 - 14 let	700 Kč
15 - 19 let	750 Kč
20 - 24 let	800 Kč
25 - 29 let	850 Kč
30 - 34 let	900 Kč
35 - 39 let	950 Kč
40 - 44 let	1000 Kč

Zdroj: kolektivní smlouva DEZA, a. s. na období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2012

Jednorázové odškodnění pozůstalých – po přijetí zprávy o vzniku smrtelného pracovního úrazu nebo ohlášení úmrtí následkem nemoci z povolání poskytnou nevratnou zálohu ve výši 25 000 Kč. Zbývající část je splatná do deseti dnů po nabytí právní moci výroku o zavinění či podílu na zavinění smrtelného pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo po stanovení rozsahu odpovědnosti za vznik pracovního úrazu a nemoci z povolání.

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci – ve společnosti DEZA, a. s., je nutno vytvářet podmínky pro účast zaměstnanců na řešení otázek týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci prostřednictvím odborové organizace¹⁶ ve smyslu § 108 zákoníku práce. Má na starost také zabezpečit nejméně jedenkrát v roce bezpečnostní prověrky týkající

¹⁶ Odborový svaz ECHO (dále také jen "svaz") je nezávislé, samostatné, dobrovolné, otevřené a na demokratických zásadách vybudované sdružení odborových organizací, které sdružují bez rozdílu politické příslušnosti, národnosti, vyznání, rasy a pohlaví zaměstnance zpravidla z podnikatelských subjektů, zejména výrobců a distributorů elektrické a tepelné energie, chemického, farmaceutického průmyslu, zpracovatelů ropy, gumárenského a plastikařského průmyslu a další odborové organizace. Svaz se podílí svojí odborovou činností na rozvoji, upevňování a posilování demokratické společnosti, založené na ochraně a podpoře lidských práv a základních svobod, sociální spravedlnosti a odpovědnosti za životní prostředí.

se právě oblasti ochrany zdraví při práci na všech pracovištích a zařízeních organizace v dohodě s příslušným odborovým orgánem OS ECHO a za jeho účasti.

Musí se provádět pololetní a roční rozbor pracovní úrazovosti a nemocnosti a předávat tyto informace OS ECHO. Také je nezbytné zajišťovat pravidelné měření chemických a fyzikálních škodlivin v pracovním prostředí, při zavádění nových technologií musí uplatňovat nejnovější poznatky a požadavky BOZP, přijímat na pracoviště přednostně nekuřáky a zaměstnance starší 40 let. Zaměstnancům na všech pracovištích je zaměstnavatel povinen celoročně zajistit dostatek přírodní pramenité vody (aquamaty).

3. 7. 3 Sociální fond v DEZA, a. s.

Sociální fond je určen k financování daných sociálních výdajů zaměstnancům této společnosti, v určitých položkách ženám na mateřské a rodičovské dovolené, mužům na rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte a v určených položkách důchodcům, bývalým pracovníkům organizace, kteří do odchodu do důchodu v ní pracovali. Tyto prostředky se mohou použít také ve prospěch rodinných příslušníků (manžel, manželka, druh, družka).

Tvorba a čerpání sociálního fondu

Tento fond se vytváří ze zisku po zdanění, nejméně je to však 3 000 Kč na každého zaměstnance za kalendářní rok. Příděl do sociálního fondu a jeho výše je součástí schválení rozdělení a užití výsledku hospodaření.

Je důležité uvést, jak vlastně probíhá ve společnosti DEZA, a. s., vytvoření rozpočtu SF a také přidělu do SF z výsledku hospodaření. Sociální fond má své kořeny v kolektivní smlouvě. Ta se sepisuje na základě kolektivního vyjednávání, které má několik kol. V prvním kole se sejdou protistrany, tzn. zástupci vedení organizace a odbory. Obě tyto strany předloží své požadavky a návrhy. Odbory mají především zájem na navýšení mezd, zvýšení SF. Za to zástupci vedení organizace (personální ředitel, finanční ředitel, výrobní ředitel) chtějí, aby především společnost prosperovala a tudíž koordinují druhou stranu. V druhém kole se předloží návrh částek na rozdělení pro jednotlivé položky SF. V třetím kole se musí výše částek pro jednotlivé položky odsouhlasit představenstvem. Pokud se neodsouhlasí, vrací se do předchozího kola, a tak stále, dokud návrh představenstvo neschválí.

Existuje klíč pro vypočítání výše SF. Dělá se to pomocí koeficientu, o který by se měl zvýšit SF oproti minulému roku. Zpracovává se přehled několika variant. Aby se navrhla výše SF na daný rok, musí se přepočítat vždy skutečný stav zaměstnanců, včetně těch, kteří pracují na dohody. Tento stav se porovná s předešlým rokem a navýší se o stanovené procento.

Ze sociálního fondu se čerpá především podle schváleného rozpočtu sociálního fondu. Ten je rozdělen do jednotlivých položek.

Tabulka 3. 4 Výše zdrojů a čerpání ze SF v DEZA, a. s., od roku 2009 do roku 2011

Položky	Rozpočet pro rok 2009 (v tis. Kč)	Rozpočet pro rok 2010 (v tis. Kč)	Rozpočet pro rok 2011 (v tis. Kč)	Skutečnost pro rok 2011 (v tis. Kč)
Zdroje	7 157	5 163	6 273	6 324
Čerpání	6 430	5 096	5 857	4537
Celkový zůstatek	727	67	416	1 787

Zdroj: vlastní zpracování

Částka, která je uvedena ve zdrojích za všechny roky, obsahuje stejné položky. A to počáteční stav, nevyčerpané příspěvky na penzijní připojištění, část z výsledku hospodaření. Jejich plánovaná výše je uvedena výše v tabulce 3.4.

Částka, která se týká čerpání, se vztahuje především na čerpání pro účely úhrady provozu dětského tábora, příspěvku na závodní stravování (až 2 080 tis. Kč v roce 2011), peněžních a nepeněžních darů, příspěvku na rehabilitační a rekondiční péči (až 1 137 tis. Kč v roce 2011), ozdravných pobytů dětí (až 650 tis. Kč v roce 2011), příspěvku na stravování důchodců, nadstandardních zdravotních programů (až 400 tis. Kč v roce 2011).

Vždy na konci roku se porovnává plán, tedy rozpočet, se skutečným stavem vyčerpaných prostředků. Ve společnosti jsou obezřetní a kontrolují během celého roku, zda nepřesahují rozpočet, tudíž se zásadně nemůže stát, že by rozpočet překročili.

4 Rozbor situace a návrhy na zlepšení

Jedním z nejdůležitějších bodů této práce je rozbor situace, která se týká právě péče o zaměstnance. Tato situace se zde hodnotí pomocí dotazníku (**viz příloha**). Je velmi důležité a i rozhodující, co si o této oblasti myslí právě zaměstnanci, jelikož to jsou osoby, kterých se to přímo týká.

4.1 Struktura zaměstnanců

Je také velmi důležité si představit strukturu a počet zaměstnanců. Tato část je věnována rozdělení zaměstnanců dle pohlaví, vzdělanostní a věkové struktury a průměrnému věku zaměstnanců.

Tabulka 4.1 Struktura zaměstnanců v DEZA, a. s., od roku 2008 do roku 2010

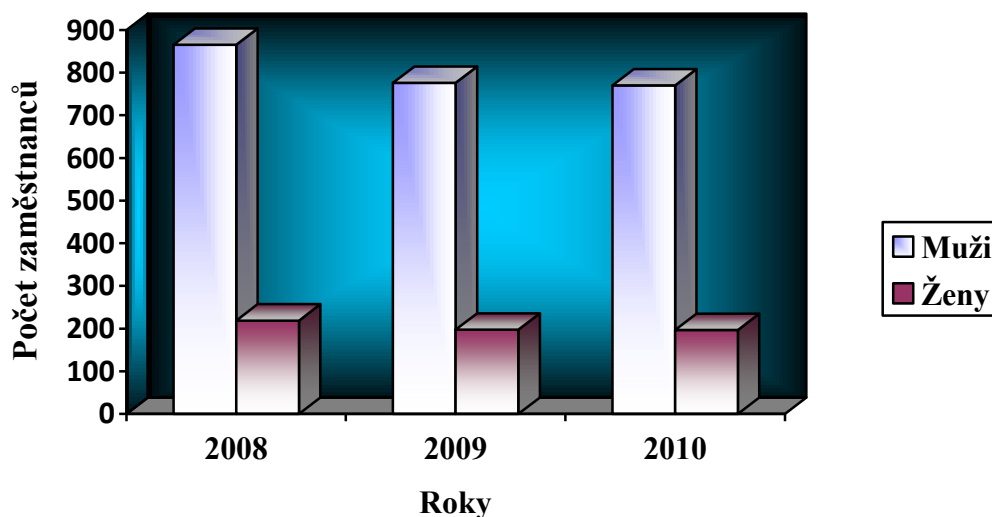
Rozdělení	Počty		
	2008	2009	2010
<i>Muži</i>	865	776	770
<i>Ženy</i>	219	198	197
<i>Celkem</i>	1084	974	967

Zdroj: vlastní zpracování

V této tabulce je jednoznačné, že počet zaměstnanců se rok od roku snižuje. Není to ovšem tím, jak by se na první pohled zdálo, že se v důsledku krize propouštělo. Důvod je jiný. Je to zejména proto, že mnoho zaměstnanců bylo již staršího věku a mnoho jich odcházelo do důchodu. Na druhé straně je pravda, že se na zaměstnance přenesly kompetence a povinnosti odcházejících lidí a další se již z úsporných důvodů nepřijímali. Bylo jasně dokázáno, že danou práci dovedou lidé dobře odvést i při zmenšeném stavu zaměstnanců.

Z této struktury je také zřejmé, že v dané společnosti je velký nepoměr mezi počtem zaměstnaných mužů a žen. Žen je několikanásobně méně. Pro představu je dobré si tuto situaci znázornit také graficky.

Graf 4. 1 Struktura zaměstnanců v DEZA, a. s., v jednotlivých letech



Zdroj: vlastní zpracování

Další důležitou částí je členění zaměstnanců podle vzdělání a věku. Toto členění se dále rozděluje do několika skupin. U věku jsou to jednotlivé věkové intervaly, do kterých se zaměstnanci přiřazují. U vzdělanostní struktury¹⁷ je členění na pouze základní vzdělání, vyučení bez maturity, středoškolské vzdělání a vysokoškolské vzdělání, kde se nerozlišují jednotlivé stupně (bakalářské, magisterské atd.).

¹⁷ Podle šetření ČSÚ je ve Zlínském kraji vzdělanostní struktura vychýlená ve prospěch mužů. Výrazně vyšší, téměř dvojnásobný, je podíl žen se základním vzděláním včetně neukončeného (muži 16,5 %, ženy 32,6 %). Střední vzdělání bez maturity mělo 30,5 % žen a 48,2 % mužů. Podíl vysokoškolsky vzdělaných mužů byl vyšší než vysokoškolsky vzdělaných žen i když byl nárůst vysokoškolsky vzdělaných žen oproti roku 1991 výraznější. Až 59,9 % vysokoškolsky vzdělaných žen má univerzitní vzdělání (tj. např. lékařské, právnické, matematické, chemické) na druhém místě s 16,3 % je ekonomické vzdělání a třetí místo s 12,4 % patří vzdělání technickému. U mužů má nejvíce vysokoškoláků 47,7 % technické vzdělání, dále následuje vzdělání univerzitní 23,8 % a vzdělání ekonomické 12,0 %.

Tabulka 4.2 Vzdělanostní a věková struktura v DEZE, a. s., k 31. 12. 2010

Věkový interval	Celkem počty	Dosažené vzdělání			
		základní	vyučení bez maturity	středoškolské	vysokoškolské
Do 19 let	4	0	1	3	0
20 – 29 let	84	1	19	51	13
30 – 39 let	260	1	111	123	25
40 – 49 let	310	3	129	146	32
50 – 59 let	277	13	141	91	32
60 a více	32	2	8	14	8
Celkem	967	20	409	428	110

Zdroj: vlastní zpracování

Z těchto údajů je zřejmé, že ve společnosti DEZA, a. s., je velmi málo zaměstnanců se základním vzděláním, a když, tak jsou to lidé staršího věku, kteří zřejmě byli zaměstnáni již dříve. Každá společnost, a DEZA, a. s., není výjimkou, se snaží, aby její zaměstnanci byli kvalitní, samozřejmě vysoké vzdělání není zárukou kvality, ale je to jeden z určujících faktorů při přijímání zaměstnanců. Co se týká věku zaměstnaných, tak průměrný věk zaměstnanců k 31. 12. 2010 byl 43,72 let, a s každým rokem se tento průměr zvyšuje. Na jednu stranu je dobře, že je v této společnosti mnoho lidí, kteří mají zkušenosti a praxi v oboru, ale na druhou

stranu musí společnost počítat s tím, že tyto zaměstnance staršího věku musí v průběhu času někdo nahradit.

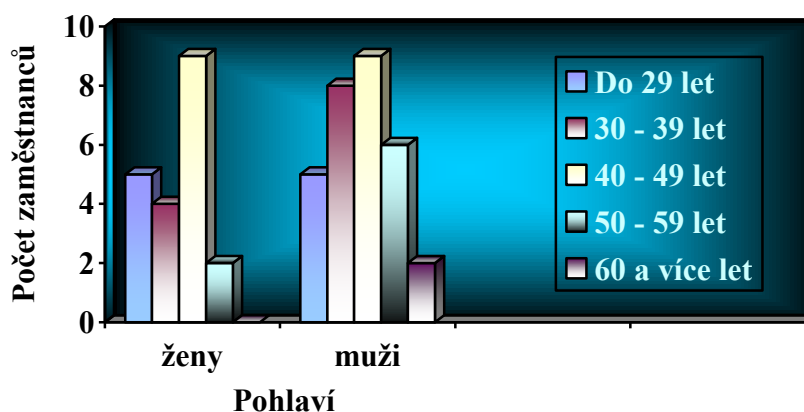
4. 2 Vyhodnocení dotazníků

Jak již bylo zmíněno výše, pro rozbor situace byl použit systém dotazování pomocí dotazníku. Pro průzkum bylo vybráno padesát zaměstnanců společnosti DEZA, a. s., a to ve složení dvaceti žen a třiceti mužů. Tito dotazovaní jsou různého věku a vzdělání, protože je velmi důležité mít možnost sledovat různorodé názory jednotlivých skupin. Dotazník se skládá z patnácti otázek, které jsou otevřené nebo uzavřené. V této části bude rozebrána každá z otázek zvlášť.

První otázka byla zaměřena právě na pohlaví, kde se vyhodnotilo (jak již bylo řečeno výše), že se tohoto průzkumu zúčastnilo třicet mužů a dvacet žen. Bylo jasné, že tohoto dotazování se bude účastnit více mužů, protože, jak bylo zmíněno v kapitole 4. 1, DEZA, a. s., zaměstnává daleko více mužů než žen. Pro tento průzkum bude tato struktura dotazovaných rozhodující, jelikož se bude vždy rozdělovat na názory mužů a žen.

Další otázka se týkala věku dotazovaných. Tato věková struktura se nejlépe znázorní pomocí grafu.

Graf 4. 2 Věková struktura dotazovaných ve společnosti DEZA, a. s.

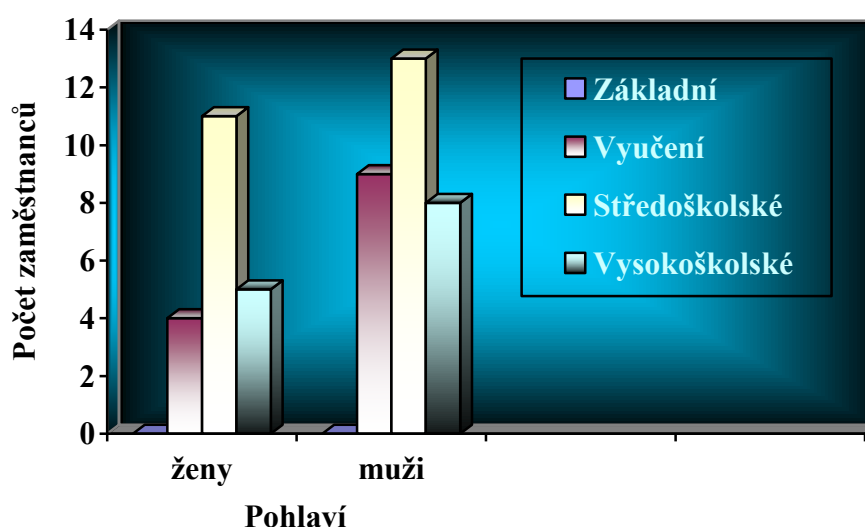


Zdroj: vlastní zpracování

Z tohoto grafu je zřejmé, že složení dotazovaných žen je dle jednotlivých věkových kategorií pět, čtyři, devět, dvě a z žen nad šedesát let se neúčastnila ani jedna. Zato muži ve věkovém složení pět, osm, devět, šest a i ve věku nad šedesát let dva. Potvrdilo se také podnikové statistické šetření, že nejvíce je zaměstnaných ve věku 40 – 49 let, kde jich je nejvíce u obou skupin (mužů i žen). Schválně zde bylo vybráno takové různorodé věkové složení, ať je dotazník objektivní a má vypovídací schopnost.

Třetí otázka byla věnována vzdělání, opět je tato skutečnost znázorněna pomocí grafu.

Graf 4.3 Vzdělanostní struktura dotazovaných ve společnosti DEZA, a. s.



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu se dá vyčíst situace, že mezi dotazovanými není nikdo ani v jedné skupině, pouze se základním vzděláním. U žen i u mužů je nejvíce zaměstnanců se středoškolským vzděláním. Poté vzdělanostní stupeň vyučení bez maturity je zastoupen devíti muži a čtyřmi ženami. Do středoškolského vzdělání se zařadilo třináct mužů a jedenáct žen. A nakonec u vysokoškolského studia je osm mužů a pět žen. Toto složení se opět velmi podobá podnikové statistice. Je velmi důležité, že je zde zastoupené různé vzdělanostní složení.

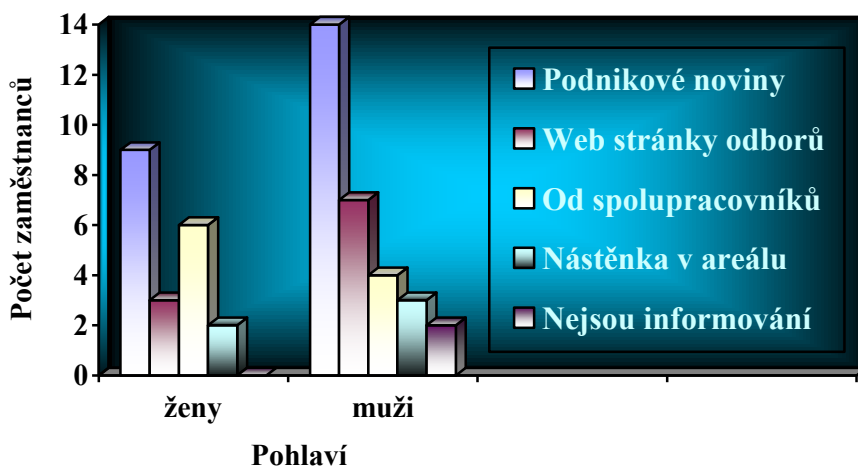
Poslední osobní otázka, tedy čtvrtá, byla na téma bydliště zaměstnanců. Zde byla velká převaha zaměstnanců, kteří odpovídali, že bydlí ve Valašském Meziříčí a jeho blízkém okolí. U žen to bylo dokonce osmnáct z dvaceti. Zbylé dvě odpověděly, že bydlí v Rožnově

pod Radhoštěm a v Novém Jičíně. U mužů to je podobné, podle bydliště jsou ve složení dvacet pět z Valašského Meziříčí, dva z Rožnova pod Radhoštěm, jeden z Nového Jičína a ze Vsetína dva. Toto má velkou vypovídací hodnotu o tom, že DEZA, a. s., zaměstnává lidi hlavně z Valašského Meziříčí a jeho blízkého okolí. Společnost je velmi důležitá pro toto město, ale i pro celý bývalý okres Vsetín. Protože i když si lidé velmi stěžují na znečištění ovzduší atd., je jedna z největších společností v okolí a dává zaměstnání mnoha lidem. Kdyby tu nebyla, velmi by se zvýšila nezaměstnanost, protože se nesmí zapomínat na to, že DEZA nejenže zaměstnává přibližně tisíc lidí, ale dává práci také mnoha externím firmám, které jsou na této společnosti existenčně závislé.

Další otázka se zabývala informovaností zaměstnanců, zda vlastně vědí, kde najdou kolektivní smlouvu, která se jich samozřejmě týká. Všichni zaměstnanci musí vědět, jaké mají povinnosti, ale především jaká mají práva a na co mají nárok. Podle dotazníků je zřejmé, že v této oblasti je informovanost velmi dobrá, protože všichni odpověděli, že vědí, kde hledat. Mezi nejčastější odpovědi patřil podnikový informační systém SEID, ten se objevil u 68% dotazovaných. Dále by dotazovaní hledali kolektivní smlouvu u vedoucího (18%) a nakonec na dílně (14%).

Šestá otázka je zaměřena na to, zda jsou zaměstnanci dostatečně informováni o pořádaných akcích. Opět jsou odpovědi rozděleny podle kategorie pohlaví, aby se určilo, kdo je méně spokojený. Opět je nejlepší situaci znázornit pomocí grafu.

Graf 4. 4 Zdroje informovanosti o pořádaných akcích ve společnosti DEZA, a. s.



Zdroj: vlastní zpracování

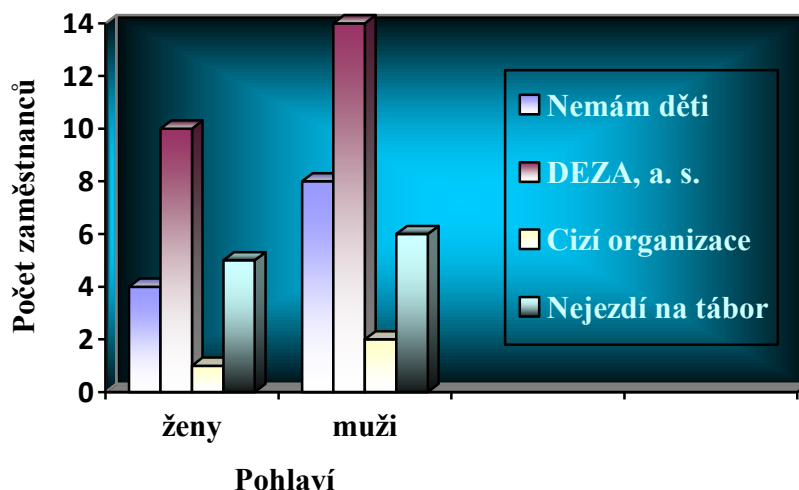
Z tohoto grafu vyplývá, že dotazovaní muži jsou více nespokojeni s informovaností o pořádaných akcích než ženy. Není však jasné, zda jsou nedostatečně informováni dobrovolně a nechtějí takové záležitosti vůbec řešit, nebo opravdu neví, kde mají hledat tyto informace. U mužů i u žen je nejpoužívanějším zdrojem informací tisk, tedy podnikové noviny Valašský Chemik, zde vyhledává informace čtrnáct mužů a devět žen. U webových stránek odborů je to sedm mužů a tři ženy. Od spolupracovníků se dozvídají více ženy, tuto odpověď volilo šest z nich, u mužů to byli pouze čtyři a nástěnku v areálu pro tento účel používají z dotazovaných tři muži a dvě ženy. Z vyplněných dotazníků také vyplynulo, že dva muži se cítí být nedostatečně informováni. Zde není jednoznačné, zda se jedná o jejich chybu a informování být ani nechtějí, nebo jestli nemají možnost se informovat.

Další, tedy sedmá otázka, se týká především toho, zda jsou dotazovaní spokojeni s nabídkou sociálního fondu. V této otázce bylo jednoznačné u mužů i u žen, že nemají s touto oblastí žádný větší problém. U mužů byla jednoznačná převaha pozitivních odpovědí – celkem dvacet šest, a pouze čtyři z nich odpověděli, že spokojeni nejsou, ale neuvedli, jaké změny by chtěli v oblasti nabídky sociálního fondu provést. Tyto negativní odpovědi proto nemají příliš vypovídací hodnotu. U žen byla tato odpověď téměř jednoznačně kladně zodpovězena, jen jedna ze žen uvedla, že není spokojena. Ta uvedla, že by uvítala, kdyby byla určena konkrétní částka na zaměstnance a ten by měl možnost sám určit, na jaký druh aktivity ji použije. Také si myslí, že by mělo být vše přehledněji vyúčtováno (kolik která osoba za daný rok vyčerpala). Proto bych tuto otázku zhodnotila pozitivně a udělala závěr, že zaměstnanci jsou s nabídkou sociálního fondu většinou spokojeni a žádné změny nechtějí, nebo je nic jiného nenapadá. Ovšem společnost DEZA, a. s., by se měla také zabývat podněty, které jí zaměstnanci přináší. Mohla by pomocí anonymních dotazníků průběžně zjišťovat spokojenost zaměstnanců.

Další otázka měla vyhodnotit povědomí o tom, zda zaměstnanci vědí, že při darování krve jim náleží určitá odměna ze sociálního fondu. U žen, byla jasná převaha záporných odpovědí – celkem dvanáct. Osm z nich to ví. Muži na tuto otázku odpověděli dvacetpětkrát ano a pětkrát ne. Z toho vyplývá, že muži se o tuto alternativu zajímají více než ženy. Může to být způsobeno tím, že muži jsou častějšími dárci krve než ženy, a podle statistických údajů tomu tak opravdu je. Proto jsou do této oblasti více zainteresováni.

Devátá otázka se zabývá tím, zda zaměstnanci dávají přednost při hledání dětského tábora cizím organizacím nebo využívají tábor, který je organizovaný společností DEZA, a. s. Tyto odpovědi bude nejlepší zobrazit graficky.

Graf 4.5 Účast na táborech pořádaných společností DEZA, a. s.

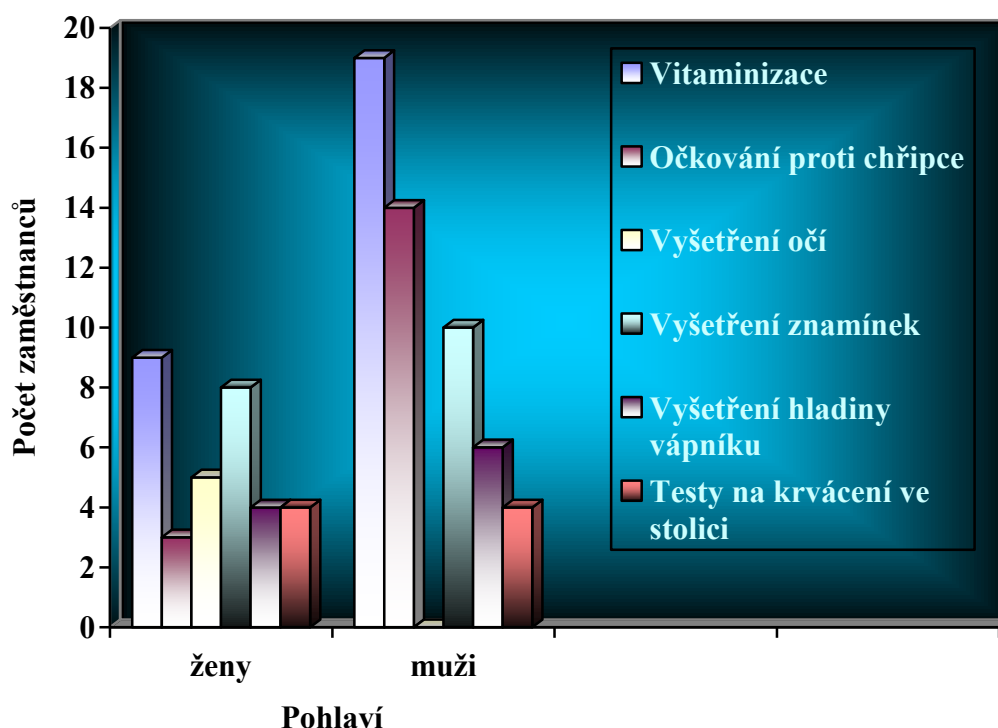


Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu 4.5 jednoznačně vyplývá, že většina zaměstnanců, ať už jsou to ženy nebo muži, posílá své děti (pokud je mají) na tábor organizovaný společností DEZA, a. s. Je to zřejmě tím, že tento tábor je levnější než ostatní tábory organizované jinými organizacemi. Tento tábor se pořádá každoročně a mohou se ho zúčastnit děti od první třídy až do deváté. Cena jistě není rozhodujícím faktorem, důležité je, že se tam dětem líbí a rády se tam vrací. Z toho vyplývá, že je to kvalitní tábor a nejsou tam žádné problémy. Společnost DEZA, a. s., do tohoto tábora investuje nemalé finanční prostředky a je to hlavně kvůli spokojenosti zaměstnanců. Proto je dětský tábor jednou z nejvyužívanějších zaměstnaneckých výhod ve společnosti DEZA, a. s. Tato otázka byla tedy většinou zodpovězena ve prospěch DEZY, a. s., ovšem hodně odpovědí bylo také, že zaměstnanci nemají děti, mají starší děti nebo je vůbec na tábor neposílají. Je to také tím, že ve společnosti pracuje nejvíce zaměstnanců ve věku 40 – 49 let, z toho vyplývá, že jejich děti jsou ve většině případů staršího věku a na dětské tábory již nejezdí.

Další otázka je věnována nabídce zdravotních nadstandardních programů. Zda je využívají nebo ne a také které konkrétně. U žen odpovědělo ano sedmnáct z nich, muži zase kladně odpověděli 26krát. Z těchto odpovědí určovali zaměstnanci konkrétní položky. Opět je nejlépe četnost odpovědí znázornit pomocí grafu.

Graf 4. 6 Využití zdravotních nadstandardních programů ve společnosti DEZA, a. s.



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu je zřejmé, že z nadstandardních programů si mohou zaměstnanci vybrat, nejedná se však o to, že by si mohli vybrat pouze jeden z nich, ale i několik druhů. Každá žena (z kladně odpovídajících) měla průměrně 1,9 odpovědí. Tzn., že každá žena zaškrtnula téměř dvě možnosti. U mužů to bylo o něco více 2,04. Pokud se jedná o průměr obou skupin, tak jsou to jednoznačně dva druhy programů. U žen bylo zajímavé, že ve větším množství využívají možnosti vyšetření očí, muži tuto možnost neoznačili ani jednou. Je to jistě tím, že většina žen ve společnosti DEZA, a. s., pracuje v administrativě, a při zvýšené potřebě používání počítače pro svou práci toto vyšetření využívají více. Jinak obě skupiny odpovídaly téměř shodně. Nejvíce se využívá možností vitaminizace, očkování proti sezónní chřipce, vyšetření pigmentových znamínek. Ostatní odpovědi jsou s menším množstvím zájmu.

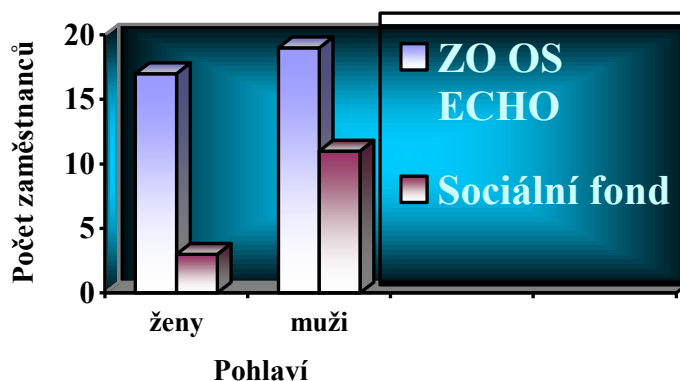
Další, jedenáctá otázka, je zaměřena na stravování v závodní jídelně DEZA, a. s. Zde byly odpovědi u mužů i u žen jednoznačné. Všech třicet mužů a všech dvacet žen odpovědělo na otázku, zda jsou se stravováním spokojeni, ano. Jen dvě ženy byly sice spokojeny, ale napsaly připomínky. První z nich prý často trpí žaludečními potížemi kvůli přepalovaným tukům v jídelně. Druhá žena je také spokojená, ale tvrdí, že někdy není z čeho si vybrat (4 druhy jídel + dieta), a že pokud přijde o něco později, tak už některá jídla nejsou. Tak u této otázky je to samozřejmé, všichni odpověděli, že jsou s jídlem spokojeni. Nedá se ovšem vyhovět všem, ale v takovém počtu dotazovaných pouze dvě stížnosti jsou velkým úspěchem.

Dvanáctá otázka souvisí s otázkou předchozí, ale je zde uvedeno srovnání kvality a ceny daných jídel. V této oblasti zaměstnanci také nemají žádný problém. Všichni muži odpověděli, že ano. Pouze dvě ženy odpověděly, že není srovnatelná. Je zase otázka, jak srovnatelná. Zda je jídlo kvalitnější a mělo by být dražší nebo naopak levnější. Po podrobnějším zkoumání je jasné, že by podle těchto dvou žen mělo být jídlo levnější. Není to však zcela jasné, proč takto odpověděly, jelikož všichni ostatní jsou spokojeni.

Při otázce, zda by zaměstnanci uvítali zavedení poukázek na stravu, odpověděly ženy dvakrát, že ano. Jsou to opět ty stejné ženy, kterým sice strava vyhovuje, ale možná by si chtěly vybrat samy místo stravování. U mužů byly odpovědi opět jasné, žádný z nich nechce situaci měnit a dosavadní stravování jim zřejmě vyhovuje.

Další, předposlední, otázka byla vlastně vložena jako tzv. chyták. Jelikož většina akcí je hrazena ze sociálního fondu, ale mnoho zaměstnanců to netuší a myslí si, že tyto akce jsou uskutečňovány díky odborové organizaci (ZO OS ECHO). Tyto odpovědi jsou opět znázorněny pomocí grafu.

Graf 4. 7 Zdroje hrazení kulturních akcí dle povědomí zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování

Z grafu je zřejmé, že tato otázka nebyla položena zbytečně, a odpovědi potvrdily, že většina zaměstnanců si myslí, že kulturní akce jsou organizovány jen pouze kvůli odborové organizaci. To se však mýlí, jelikož je to právě díky sociálnímu fondu. Tuto správnou odpověď označilo pouze jedenáct mužů, a dokonce jen tři ženy. V tomto ohledu by se mělo povědomí zaměstnanců zlepšit. Ti by si měli především uvědomit, že téměř všechny zaměstnanecké benefity se hradí ze sociálního fondu a je jen na nich, které z možností využijí. Pokud se ovšem nezajímají, není to problém společnosti DEZA, a. s., ale jejich vlastní. Tito zaměstnanci si potom nemají právo na tuto oblast stěžovat.

Poslední otázka, je orientována na to, zda si zaměstnanci DEZY, a. s. uvědomují, že mají velkou nabídku zaměstnaneckých výhod a zda si myslí, že takové výhody jako mají oni, jsou i v ostatních podnicích, a popřípadě ve kterých. U žen byly odpovědi na tuto otázku téměř jednoznačné, pouze tři z nich odpověděly, že lépe v oblasti zaměstnaneckých výhod je na tom sousední společnost CS – CABOT a ON SEMI v Rožnově pod Radhoštěm. U mužů to bylo jiné, ti ve dvanácti případech odpověděli, že v jiných společnostech a oborech (CS – CABOT, ON SEMI, KRÁSNO, T-MOBILE, BROSE, AUTOPOL, ČEZ, ČD, státní zaměstnanci) jsou na tom lépe. Podle zjištění se muži o tuto oblast více zajímají a mají více připomínek než ženy. Není zcela zřejmé, že jejich informace jsou objektivní a pravdivé.

Po rozboru všech otázek je zcela evidentní, že zaměstnanci ve společnosti DEZA, a. s., jsou s nabídkou zaměstnaneckých benefitů spokojeni. Nijak výrazně si nestěžují, a dokonce svého zaměstnavatele ve většině případů chválí. Samozřejmě nic není dokonalé a některým se zdají podmínky v této oblasti nevyhovující. Hlavní ovšem je, že z dotazníku jako celku vyplývá, že

většina z nich taková není. Jelikož jsou zaměstnanci součástí společnosti, je velmi důležité, co si myslí a jaké mají připomínky. Proto by se měla situace řešit a případné podněty od zaměstnanců vyslechnout. Může se použít forma průběžného průzkumu právě pomocí dotazníku. Tento dotazník by se objevoval mezi všemi kategoriemi pracovníků (od dělníku až po management podniku). Dotazník by byl určen vybraným zaměstnancům. Měl by být pravidelnou záležitostí a zaměstnanci by ho tak mohli brát jako součást pracovního procesu ve svém zaměstnání. Pomocí tohoto dotazníku se potom může sledovat i změna spokojenosti zaměstnanců, což je velmi důležité. Všechny odpovědi by byly vyhodnocovány a zpracovávány do statistiky společnosti. Tato záležitost je ovšem administrativně náročná a bylo by jen na společnosti, zda se jí vzniklé náklady spojené s administrativou vyplatí. Nesmí se ovšem zapomínat na to, že spokojenost zaměstnanců je pro společnost velmi důležitá a je nezbytné, aby tuto oblast neustále sledovala.

Další možností je organizovat pravidelná sezení, kde by zaměstnanci mohli probírat své připomínky a stížnosti. Nesmí se ovšem jednat jen o vedoucí pracovníky. Je velmi důležité, co si myslí právě pracovníci na nižších pozicích, protože ti většinou bez zábran řeknou, co si myslí a co by se podle nich mělo změnit. Vedoucí pracovníci mnohdy nechtějí připomínkovat vzniklou situaci v této oblasti, protože nehodlají mít s managementem případné problémy.

Situace většině zaměstnanců vyhovuje, ale mohla by se i zlepšit. Je otázka, zda jsou zaměstnanci opravdu spokojeni s nabídkou ze sociálního fondu nebo se jim jen nechce nic vymýšlet a raději to nechávají tak. Ve společnosti DEZA, a. s. by mohli přemýšlet o vylepšení systému zaměstnaneckých benefitů.

Společnost by mohla angažovat všechny zaměstnance a více je informovat o možnostech, které v této oblasti mají. Mohli by zavést systém, který by určoval přesnou částku na každého zaměstnance (cafeteria systém). On by o této částce byl informován a mohl si vybrat, jak ji využije sám, bez určitých bariér. To by se mohlo na konci roku vyúčtovat a udělat přehled. Kdo kolik vyčerpal a kdo ne, popřípadě by o tom byli informováni i zaměstnanci. Je to ovšem systém, který by byl časově a tím i finančně náročný. Musely by se brát do úvahy všechna pro a proti. Také by bylo důležité, zda by o tento systém měli zaměstnanci zájem a mělo to vůbec nějaký význam.

5 Závěr

V této bakalářské práci byl vykonán rozbor v oblasti péče o zaměstnance ve společnosti DEZA, a. s. Tato oblast byla rozebrána komplexně z několika úhlů pohledu. Je zde velmi důležité vyřešení otázky čerpání prostředků pro jednotlivé zaměstnanecké výhody, kde je jednoznačně prokázáno, že prostředky se získávají především ze sociálního fondu. Při rozvrhování čerpání z vytvořeného sociálního fondu se v této společnosti sejdou strany jak odborů, tak i vedení a spolupracují na určitém kompromisu. I když mají obě strany odlišné zájmy, vždy shody dosáhnou. Proto v této části nebyla zjištěna téměř žádná komplikace.

Hlavním podkladem pro rozbor spokojenosti zaměstnanců v oblasti péče o zaměstnance byl použit dotazník. Ten byl určen přímo pro zaměstnance společnosti DEZA, a. s. V něm byli dotazováni na to, jestli jsou či nejsou spokojeni a zda mají k danému tématu nějaké výhrady. Pokud připomínku měli, tak zde byl požadován případný návrh ke zlepšení. Po vyhodnocení skutečné situace ve společnosti v oblasti péče o zaměstnance bylo zřejmé, že většina zaměstnanců je v oblasti zaměstnaneckých výhod více než spokojena. Na základě toho byl učiněn závěr, že situace ve společnosti DEZA, a. s., je uspokojivá. Ovšem nic není dokonalé a v dotaznících se objevily také zajímavé podněty ke zlepšení. Tyto návrhy byly po ukončení bakalářské studie předloženy příslušným orgánům ve společnosti.

V souvislosti s touto společností je velmi často zmiňován pojem životní prostředí. Mnoho obyvatel okolních měst a vesnic poukazuje na zhoršené podmínky pro život v blízkosti společnosti. DEZA, a. s., si uvědomuje, jaký má vliv prostřednictvím chemických výrob na životní prostředí a proto investuje nemalé částky, které jsou směřovány do ekologie výroby. Obyvatele v okolí společnosti si musí uvědomit vždy to, že DEZA, a. s. dává práci mnoha lidem a bez její existence by bylo daleko méně peněz v rozpočtu města a mohlo by dojít také k odlivu obyvatel za prací do jiných měst.

Na závěr práce je velmi důležité podotknout, že DEZA, a. s., má velké spektrum zaměstnaneckých výhod. Většina firem si může z této společnosti brát příklad, protože se příkladně stará o své zaměstnance a není jí lhostejná ani situace, ve které se momentálně její zaměstnanci nachází. Mnoho místních obyvatel si na tuto společnost stěžuje, všichni si ovšem musí uvědomit, že zaměstnává téměř tisíc zaměstnanců, o které řádně pečuje.

Seznam použité literatury

Odborná literatura:

ARNOLD, John, Joanne SILVESTER, Fiona PATTERSON, Ivan ROBERTSON, Cary COOPER a Bernard BURNES. *Psychologie práce pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press, 2007. 629 stran. ISBN 978-80-251-1518-3.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. Vyd. 3. Praha: C. H. Beck, 2007. 540 stran. ISBN 978-80-7179-672-5

DEZA, a. s. *Kolektivní smlouva na období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2012*. Valašské Meziříčí: DEZA, a. s., 2011. 36 stran.

DŘÍMALKA, Filip. *Právní institut péče o zaměstnance v pojetí nového zákoníku práce*. Brno, 2008. Diplomová práce. Masarykova universita, Fakulta právnická, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. Vyd. 1. Praha: Computer Press, 2008. 192 stran. ISBN 978-80-251-1872-1.

HUČKA, Miroslav, Eva KISLINGEROVÁ a Milan MALÝ. *Vývojové tendence velkých podniků*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2011. 276 stran. ISBN 978-80-7400-198-7.

KISLINGEROVÁ, EVA, Ivan NOVÝ a kol. *Chování podniku v globalizujícím se prostředí*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2005. 415 stran. ISBN 80-7179-874-9

KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007. 141 stran. ISBN 978-80-7179-615-2.

KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce 2012*. Vyd. 1. Praha: EUROUNION, 2012. 608 stran. ISBN 978-80-7317-092-9.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2010. 146 stran. ISBN 978-80-7400-301-1.

Internetové zdroje:

BUSINESS CENTER. *Business center: Zákoník práce* [online]. Business center [23. 1. 2012]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ: *Vzdělanostní struktura ve Zlínském kraji* [online]. ČSÚ [16. 2. 2012]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/obyvatelstvo-xz>

FINANCE. *Finance: Daňová uznatelnost zaměstnaneckých benefitů* [online]. Finance [13. 2. 2012]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/275447-danova-poradna-danova-uznatelnost-zamestnaneckych-benefitu/>

INTERNETOVÝ PORADCE. *I-poradce: Fond kulturních a sociálních potřeb* [online]. I-poradce [4. 1. 2012]. Dostupné z: <http://www.iporadce.cz/SubPages/OtvorDokument/Clanok.aspx?idclanok=5466>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Příručka pro personální a platovou agendu, Péče o zaměstnance* [online]. MPSV [25. 1. 2012]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB049>

PRACOVNÍ SMLOUVA. *Pracovní smlouva: Kolektivní smlouva* [online]. Pracovní smlouva [4. 2. 2012]. Dostupné z: <http://www.pracovni-smlouva.cz/kolektivni-smlouva/>

VÝPLATA. *Výplata: Pracovně právní vztahy* [online]. Výplata [27. 12. 2011]. Dostupné z: <http://www.vyplata.cz/zamestnanec/pracovnepravnivztahy.php>

Seznam zkratek

a. s. – akciová společnost

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ESF – evropský sociální fond

FKSP – fond kulturních a sociálních potřeb

FO – fyzická osoba

OS ECHO – odborový svaz ECHO

PO – právnická osoba

SF – sociální fond

SHM – superhrubá mzda

THP – technicko-hospodářští pracovníci

ZDPřij – zákon o dani z příjmu

ZPr – zákoník práce

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

Ve Valašském Meziříčí dne 10.5.2012.....

.....
Aneta Klimentová

jméno a příjmení studenta

Seznam příloh

Příloha: Dotazník – 2 strany

Příloha - Dotazník

Vážená paní/vážený pane, dovoluji si Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku. Ten je převážně zaměřen na spokojenost a připomínky zaměstnanců v podniku Deza, a. s. Dotazník je zcela anonymní a je součástí mé bakalářské práce na téma: **Péče o zaměstnance v konkrétní firmě.**

Dotazník obsahuje 15 otázek. Prosím o zakroužkování odpovídajících odpovědí, může jich být označeno i více. Za Vaše upřímné názory a případné nové podněty ke zlepšení budu velmi ráda.

1) Pohlaví:

- a) Muž b) Žena

2) Věk:

- a) Do 29 let
b) 30 – 39 let
c) 40 – 49 let
d) 50 – 59 let
e) 60 a více let

3) Vzdělání:

- a) Základní b) Vyučení bez maturity c) Středoškolské d) Vysokoškolské

4) Místo Vašeho bydliště:

- a) Valašské Meziříčí a jeho blízké okolí
b) Rožnov pod Radhoštěm a jeho blízké okolí
c) Nový Jičín a jeho blízké okolí
d) Vsetín a jeho blízké okolí
e) Jiné _____

5) Víte kde je pro zaměstnance k dispozici kolektivní smlouva na příslušný rok? Ano / Ne

Pokud ano, kde? _____

6) Myslíte si, že jste dostatečně informován(a) o pořádaných akcích v podniku? Ano / Ne

Pokud ano, z jakých zdrojů nejčastěji?

- a) Podnikové noviny Valašský Chemik
b) Webové stránky odborů
c) Od spolupracovníků
d) Nástěnka v areálu
e) Jiné

7) Jste spokojeni s nabídkou sociálního fondu? Ano / Ne

Jaké změny případně vylepšení navrhuje v oblasti péče o zaměstnance (nabídky sociálního fondu)?

-
- 8) Víte, že při dárcovství krve Vám náleží odměna ze sociálního fondu? Ano / Ne
- 9) Pokud máte dítě, dáváte přednost při hledání tábora cizím organizacím nebo táboru pořádaným podnikem Deza, a. s. ?
- a) Nemám děti
 - b) Deza, a. s.
 - c) Cizí organizace
 - d) Deza, protože je levnější
 - e) Cizí organizace, protože je levnější
- 10) Využíváte nabídky zdravotních nadstandardních programů v podniku Deza, a. s.? Ano / Ne

Pokud ano, jakých konkrétně?

- a) Vitaminizace
 - b) Očkování proti sezónní chřipce
 - c) Vyšetření očí (administrativa, velináři)
 - d) Vyšetření pigmentových znamének
 - e) Vyšetření hladiny vápníku v kostech
 - f) Testy na akutní krvácení ve stolici
- 11) Jste spokojeni se stravováním v závodní jídelně? Ano / Ne

Pokud ne, proč?

- 12) Je podle Vás srovnatelná kvalita jídla s jeho cenou? Ano/ Ne
- 13) Uvítali byste zavedení poukázek na stravu? Ano / Ne
- 14) Z jakých prostředků jsou podle Vás hrazeny letošní akce?
- Např. zájezd na muzikál Robin Hood, Lord of the Dance, poznávací pětidenní zájezd na Slovensko, Maďarsko, Bojnice atd.
- a) Z prostředků ZO OS ECHO (základní organizace odborového svazu ECHO)
 - b) Ze sociálního fondu

- 15) Myslíte si, že takové výhody jaké jsou v Deza, a. s. jsou i v jiných podnicích? Ano / Ne

Pokud ano, která organizace je podle Vašeho názoru na tom v oblasti péče o zaměstnance lepší.

Velmi Vám děkuji za Váš čas a pomoc. Vyplněné dotazníky prosím odevzdejte v obálkách na recepci.